T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEĞER YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI İLE İLİŞKİSİ

Şeyma Aydan ÇAMUR

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Meltem ACAR GÜVENDİR

EDİRNE, 2024

Tezin Adı: Okul Yöneticilerinin Değer Yönetimi Uygulamalarının Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlişkisi

Yazan: Şeyma Aydan ÇAMUR

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma, 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görevli 328 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kademe ve öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri hakkında bilgi toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Değer Yönetimi Ölçeği (Yılmaz, 2006) ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Telef, 2013) kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ve Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullarındaki değer yönetimi algıları yüksek düzeydedir. Erkek öğretmenlerin okullarındaki değer yönetimine ilişkin görüşleri kadın öğretmenlerin görüşlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin değer yönetimi algıları yaş, medeni durum, çalıştığı kademe, hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kademe ve hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Bulgular değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Okul yöneticilerinin okullardaki değer yönetimi uygulamaları arttıkça öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Değer yönetimi, değerler, psikolojik iyi oluş, okul yöneticisi, öğretmen.

Title of The Thesis: The Relationship Between School Administrators' Value Management Practices And Teachers' Psychological Well-Being

Author: Şeyma Aydan ÇAMUR

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between school administrators' value management practices and teachers' psychological well-being. Relational screening model, which is one of the general screening models, was used in the study. This study was conducted with 328 teachers working in public pre-school, primary school, secondary school and high school levels affiliated to the Ministry of National Education in Çerkezköy district of Tekirdağ province in the 2022-2023 academic year. In order to collect information about teachers' gender, age, marital status, level of employment and length of service in teaching, Personal Information Form, Value Management Scale (Yılmaz, 2006) and Psychological Well-Being Scale (Telef, 2013) were used as data collection tools. The data obtained were analysed using SPSS software. In the analysis of the data, independent samples t test, one-way analysis of variance (ANOVA) test and Pearson Product Moment Correlation Coefficient techniques were used. According to the results of the research, teachers' perceptions of value management in schools are at a high level. The opinions of male teachers about value management in schools were found to be significantly higher than the opinions of female teachers. The value management perceptions of teachers do not show a significant difference in terms of age, marital status, level of employment and length of service variables. The psychological well-being levels of teachers are high. There is no significant difference in the psychological well-being levels of teachers in terms of gender, age, marital status, level of employment and length of service variables. Results show that there is a moderately significant relationship between value management practices and teachers' psychological well-being. As school administrators' value management practices in schools increase, teachers' psychological well-being levels also increase.

Key Words: Value management, values, psychological well-being, school administrator, teacher.

TEŞEKKÜR

Vizyonu, azmi, kararlılığı ve liderliğiyle hep ışığım olan, Türkiye Cumhuriyeti' nin kurucusu Başöğretmen' im Gazi Mustafa Kemal Atatürk'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Minnettarım.

Engin bilgisiyle kendisine hayran bırakan, sabırlı, titiz ve daha iyisi için beni teşvik eden, deneyimleri ile bana yol gösteren danışmanım, çok değerli hocam Prof. Dr. Meltem ACAR GÜVENDİR' e çok teşekkür ederim.

Tez konumu seçmemde bilgisinin, ders işleyişinin ve öğrencilerine verdiği değerin çok büyük katkısı olan kıymetli hocam Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL' e çok teşekkür ederim. Gerek ders sürecinde gerek tez jürimde bilgisi ve önerileriyle çalışmama katkı sağlayan, her zaman öğrencilerine içten yaklaşan hocam Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali METE' ye teşekkür ederim.

Hayatımın her anında yanımda hissettiğim, bana inanan ve güvenen canım ailem, kendimi ne zaman güçsüz hissetsem bana hep güç veren canım Cansu'm… İyi ki varsınız, hep benimle olun.

Bu süreçte beni destekleyen, motive eden, benimle bilgilerini ve deneyimlerini paylaşan dostlarıma; veri toplama aşamasında zamanını ayırıp değerli görüşleriyle çalışmama katkı sağlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Şeyma Aydan ÇAMUR

Tekirdağ, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT ii
TEŞEKKÜR iii
TABLOLAR LİSTESİ vii
ŞEKİLLER LİSTESİ viii
KISALTMALAR ix
1. BÖLÜM 1
GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları 4
1.3. Araştırmanın Önemi 5
1.4. Sınırlılıklar 6
1.5. Tanımlar 6
2. BÖLÜM 6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE 6
2.1. Değer 7
2.1.1. Değerin Özellikleri 8
2.1.2. Değerin Diğer Kavramlarla İlişkisi 9
2.1.2.1. Değer ve Norm İlişkisi 9
2.1.2.2. Değer ve Kültür İlişkisi 10
2.1.2.3. Değer ve Tutum İlişkisi 11
2.1.2.4. Değer ve Ahlak İlişkisi 12
2.1.2.5. Değer ve İnanç İlişkisi 13
2.1.3. Değerin İşlevleri 14
2.1.4. Değerin Sınıflandırılması 15
2.1.4.1.Spranger' in Değer Sınıflandırması 16
2.1.4.2. Erol Güngör'ün Değer Sınıflandırması 18
2.1.4.3. Rokeach' ın Değer Sınıflandırması 18
2.1.4.4. Schwartz' ın Değer Sınıflandırması 19
2.1.4.5. Hilmi Ziya Ülken' in Değer Sınıflandırması 19
2.1.5. Değer Yönetimi 20

2.1.5.1. Okullarda Değer Yönetimi....23
2.2. Pozitif Psikoloji....25
2.3. İyi Oluş....27
2.3.1. Öznel İyi Oluş....29
2.3.2. Psikolojik İyi Oluş....31
3. BÖLÜM....34
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR....34
3.1. Değer Yönetimiyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar....34
3.2. Değer Yönetimiyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar....37
3.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar....38
3.4. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar....40
4. BÖLÜM....41
YÖNTEM....41
4.1 Araştırma Modeli....41
4.2. Evren ve Örneklem....41
4.3. Veri Toplama Araçları....44
4.3.1. Katılımcı Bilgi Formu....44
4.3.2. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği....44
4.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği....45
4.4. Verilerin Analizi....46
5. BÖLÜM....49
BULGULAR VE YORUM....49
5.1. Birinci Alt Amaç: Öğretmenlerin Okul Yöneticisinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarına İlişkin Bulgular....49
5.2. İkinci Alt Amaç: Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular....53
5.3. Üçüncü Alt Amaç: Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Algılarına İlişkin Bulgular....58
5.4. Dördüncü Alt Amaç: Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular....60
5.5. Beşinci Alt Amaç: Okullardaki Değer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular....64
6. BÖLÜM....66
SONUÇ VE ÖNERİLER....66

6.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticisinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarına İlişkin Sonuç 66
6.2. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuç 68
6.3. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Algılarına İlişkin Sonuç 69
6.4. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuç 70
6.5. Okullardaki Değer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Sonuç 70
6.6. Öneriler 71
KAYNAKÇA 74
EKLER 100
EK 1. Etik Kurulu Kararı 100
EK 2. Araştırma İznine İlişkin Valilik Onayı 103
EK 3. Değerler Yönetimi Ölçeği ve Kullanım İzni 104
EK 4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Kullanım İzni 106

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Spranger' in Değer Sınıflandırması 16
Tablo 2. Güngör' ün Değer Sınıflandırması....18
Tablo 3. Rokeach Değer Sınıflaması 18
Tablo 4. Schwartz'ın Üst Değerler Tablosu 19
Tablo 5. Hilmi Ziya Ülken' in Değerler Sınıflandırması 20
Tablo 6. Pozitif Psikolojinin Öne Çıkan Çalışma Konuları 26
Tablo 7. Öznel İyi Oluşun Temel Öğeleri....30
Tablo 8. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları 33
Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 42
Tablo 10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı 42
Tablo 11. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı 43
Tablo 12. Öğretmenlerin Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Dağılımı....43
Tablo 13. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı....43
Tablo 14. Ölçeklerin Çarpıklık Basıklık Değerleri 47
Tablo 15. Bağımsız Değişkenlere Göre Ölçek Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri....47
Tablo 17. Öğretmenlerin Değer Yönetimine İlişkin Algılarının Dağılımı 50
Tablo 18. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları....53
Tablo 19. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları 54
Tablo 20. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları 55
Tablo 21. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kademeye Göre ANOVA Sonuçları 56
Tablo 22. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikteki Hizmet Süresine Göre ANOVA 56
Tablo 23. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri 58
Tablo 24. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Algılarının Dağılımı 58
Tablo 25. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları ..60
Tablo 26. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları 61
Tablo 27. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları....62
Tablo 28. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kademeye Göre ANOVA Sonuçları 62
Tablo 29. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları 63
Tablo 30. Değer Yönetimi ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi....65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İyi Olmanın Boyutları 28
Şekil 2. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri 29
Şekil 3. Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Kuramsal Temelleri 32

KISALTMALAR

DFA Doğrulayıcı Faktör Analizi
DYÖ Değer Yönetimi Ölçeği
MEB Millî Eğitim Bakanlığı
PİOÖ Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
TDK Türk Dil Kurumu

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı ile alt amaçları, önemi ve sınırlılıkları sunulmuş; araştırmaya yönelik kavramsal tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Değer olanla olması gereken ayrımı içeren bir ölçüt (Cevizci, 2002), bir şeyin istenmeye değer olup olmadığı konusundaki inanç (Güngör, 1998), insanların davranışlarına rehberlik eden ilkelerdir (Akbaş, 2020). Toplum yaşamı üzerinde değerlerin etkisi yadsınamaz bir gerçektir ve bireylerin davranışlarının şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu etkinin artırılmasında ise aile, okul ve çevrenin payı vardır.

Okulların amaçlarının sadece akademik başarı olmadığı ayrıca değerlerin kazandırılmasında da görevlerinin olduğu bilinmelidir (Nalçacı, 2020). Okullar ve toplum, öğrenen birey için kontrollü bir çevre oluşturarak öğrenmeyi gerçekleştirmeye çalışır; bu yönüyle değerlerin içselleştirildiği, bireyi değerlere uygun davranışlara yönlendiren bir çevrenin oluşturulması eğitimcilerin görevidir (Akbaş, 2020). Okul yöneticisinin başarılı olabilmesi, öğretmenlerle diğer çalışanların beklentilerine uygun davranışlar sergileyebilmesi için evrensel etik değerlere sahip olması gerekir. Okul yöneticisi, örgütsel değerlere bağlı kalarak pozitif duruş sergilemelidir (Akdemir, 2007). Örgütte benimsenen değerlerin ve bunların bireyler arasında ne kadar paylaşıldığının belirlenmesi birey ile örgüt arasındaki uyumu göstermesi açısından önemlidir (Taşdan, 2010).

Değerlerle yönetim; örgüt performansının artırılması için değerlerin dikkate alınması, onlara duyarlı olunması, çalışanların güdülenmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla yapılan etkinlikler bütünüdür (Yılmaz, 2017). Bu kapsamda örgütte benimsenen değerlerle normlar; örgütte uyumu kolaylaştıran, bireylerde benzer davranışlar oluşturan, bireylerin eylemlerini tahmin etmeye olanak tanıyan önemli unsurlardır. Bunlar birlik ve beraberliğin sağlanmasında ve devam ettirilmesinde, bireylerin örgüt hedefleriyle bütünleşmesinde, örgütte güven ortamının oluşmasında ve olumlu davranışları teşvik etmede yasal düzenlemelerden daha etkili

olabilir. Değerleri benimsemek yöneticilere pek çok fayda sağlayabilir. Bunların önemsenmesi bireylerin davranışlarını öngörebilmek ve gerektiğinde düzeltebilmek için adımlar atılması imkanını sunar (Şişman, 2014).

Psikolojik iyi oluş ise kişinin kendisine olumlu yaklaşması, kendi sınırlılıklarını bilerek kendinden memnun olması, etkileşimde olduğu diğer bireylerle içten ilişkiler içinde olması, kendi gereksinimlerine ve arzularına göre etrafını biçimlendirmesi, özgür olması, hayatının amacı ile anlamını belirlemesi, kapasitesinin farkında olarak bu kapasitesini geliştirmeye çabalaması çerçevesinde süregelen bir yaşam sürecidir (Albayrak, 2013). Psikolojik açıdan sağlıklı bir birey; diğer kişilere yaklaşımında içtenliğin yanı sıra herkesin amaçlarını, menfaatlerini koruyan fikirlere de sahiptir. Buna ek olarak bu bireyler yenilgiden korkmayan ve kendiyle ilgili gerçekleri duymaktan çekinmeyen kişilerdir (Lindzey, 1973, aktaran: Kılıççı, 1992). Değerler; kişinin kendisini diğerlerine tanıtmasına, kendini ve diğerlerini değerlendirmesine, kendisini diğerleriyle karşılaştırmasına ve çevresini ikna etmesine temel oluşturur (Sağnak, 2005). Yöneticiler değer yönetimini benimsediğinde; başarının ekibe ait olduğunu kabul eden, bilgiyi ve sorumluluğu yönettiği bireylere aktaran, hatayı sorun etmek yerine telafisinin nasıl olacağını düşünen, üzüntü ve sevincin hem yönetilenler hem de yönetenler tarafından paylaşıldığı, güvenin öne çıktığı, adaletin eşitlik ile birlikte ele alındığı, kişilerin içten olduğu bir yönetim meydana gelecektir (Akdemir, 2007).

Değer temelli bir yönetim anlayışı, öğretmenlerin iyi hissetmesini sağlayacak, böylece sağlıklı ve başarılı bireylerin yetişmesini de destekleyecektir. Yönetim faaliyetlerini değerler üzerine kuran yöneticiler oluşturdukları bu kültürü öğretmenlere, öğretmenler ise öğrencilerine yansıtacak böylece toplumun her parçasına geçiş yapmış olacaktır. Okul yöneticilerinin değerlere dayalı bir yönetimi benimsemesi; okulların hedeflerine ulaşmasında değerlerden etkin şekilde yararlanılması, çalışanların çabalarının takdir edilmesi ve çalışanların bireysel değerleri ile örgütsel değerlerin yönetime katılması gibi yönlerden önem taşımaktadır (Yılmaz, 2007). Öğretmenlerin performanslarını istenen düzeye yükseltebilmeleri için moral ve motivasyon seviyelerinin ve iyi olma düzeylerinin de yüksek olması gerekir. Çünkü iyi bir ruh haline sahip olmayan öğretmenin potansiyelini ortaya koyması ve görevini başarılı şekilde yerine getirebilmesi zor olacaktır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin toplumun her kesimiyle yoğun bir etkileşim içinde olması karşılaşabilecekleri

psikososyal sorunların bu geniş kitleleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkileme olasılığını artırmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin iyi olma düzeylerinin artırılması gereklidir (Yakut, 2018).

Değerlerle yönetimle ilgili alanyazın incelendiğinde pek çok araştırma olduğu görülmüştür. Erçetin (2000) okul yöneticilerinin bireysel değerlerini, Akbaba Altun (2004) okul yöneticilerinin iş değerlerini, Sağnak (2005) örgütsel değerlerle ilgili görüşleri, Kılıç (2012) ise okul yöneticilerinin değerlerle yönetime ilişkin algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Demirtaş ve Kılıç' ın (2015) araştırmasında yöneticiler yönetimde ve eğitimde değerleri olmazsa olmaz bir unsur olarak belirtmişlerdir. Yavuz vd. (2015) okul yöneticisi ve öğretmenlerin sahip olduğu değerleri çeşitli değişkenlere göre, Uyanık (2019) değerlere göre yönetimle örgütsel vatandaşlık davranışını, Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) örgütsel değerlerle okul kültürünü incelemiştir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş üzerine yapılan araştırmaların sayısı ise son zamanlarda artış göstermektedir. Telef vd. (2013) öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile değerleri, Çetin (2019) öznel iyi oluş ile mesleki dayanıklılık ilişkisini, Kahraman ve Çelik (2022) örgütsel destek algısı ile psikolojik iyi oluşu, Altıparmak ve Ekşi (2021) yaşam amacı ve anlamı düzeyleri ile iyi oluşları arasındaki ilişkide öz-duyarlığın etkisini incelemiştir.

Uluslararası alanyazında ise Pillay vd. (2005) öğretmenlerin iyi oluş, tükenmişlik ve yeterliklerini, Briner ve Dewberry (2007) öğretmenlerin iyi oluşuyla okul performansı arasındaki ilişkiyi, Damasio vd. (2013) öğretmenlerde hayatın anlamı, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesini, Chan (2013) öğretmenlerin öznel iyi oluşunun minnettarlığa, affetmeye ve mutluluğa katkısını, Stanculescu (2014) öğretmen öznel iyi oluşunun psikolojik yordayıcıları ve aracılarını, Poormahmood vd. (2017) öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, mutluluk ve algılanan mesleki stresleri arasındaki ilişkiyi, Bentea (2017) öğretmenlerin öz-yeterlik, tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş boyutları arasındaki ilişkiyi, Lipińska-Grobelny ve Narska (2021) ise öğretmenlerin öz-yeterliğini ve psikolojik iyi oluşlarını incelemiştir. Öğretmen iyi oluşu üzerine çeşitli araştırmalar vardır ancak okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarıyla öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi irdeleyen doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. İyi oluşu etkileyen faktörlerden biri demografik değişkenlerdir. Demografik değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim, medenî durum, gelir gibi unsurları kapsamaktadır. Bu demografik değişkenlerin, bireylerin öznel iyi oluşlarının

%10’ unu açıkladığı tespit edilmiştir (Lyubomirsky vd., 2005). Buradan yola çıkılarak öğretmenlerin değer algısının ve psikolojik iyi oluş düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kademe ve hizmet süresi değişkenleriyle incelenmesinin önemli olacağı düşünülmüştür.

Öğretmen iyi oluşunun, öğretmen davranışlarına etkisi oldukça fazladır, dolayısıyla sınıf ortamı ve öğrenci başarısıyla da yakından bağlantılıdır. Bu yüzden öğrencilerin gelişiminde önemli payı olan öğretmenler, eğitim öğretim faaliyetlerini daima yüksek motivasyonla yürütmelidirler (Kahraman ve Arastaman, 2022). Öğrencilerin geleceğe iyi hazırlanmalarına yardımcı olabilmek için öğretmenlerin kendilerinin de iyi olmaları gerekmektedir (McCallum ve Price, 2010). Hayatın çeşitli alanlarında kendini hissettiren ve bireylere davranışlarında kılavuz olan değerler, önemini okul kültüründe ve okul yönetiminde de hissettirmektedir. Okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını etkileyeceği düşünüldüğünden, bu çalışma sonucunda okullardaki değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesinin alanyazına önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu genel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul yöneticisinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algıları:
    a) Cinsiyet,
    b) Medeni durum,
    c) Yaş,
    d) Çalıştığı kademe,

e) Hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları hangi düzeydedir?

4. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ile ilgili algıları:

   a) Cinsiyet,

   b) Medeni durum,

   c) Yaş,

   d) Çalıştığı kademe,

   e) Hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

5. Okullardaki değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Değerler; günlük yaşamda gün geçtikçe daha da önemsenen, yönetimlerde kullanılması gereken kritik unsurlardır. Değerlere yönetimde yer verilmesi ile meydana gelecek değerlere göre yönetimin, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütleri insan yetiştirerek geleceği inşa eden kuruluşlardır ve öğretmenlerin çalışma hayatlarının kalitesi hem işlerini hem de özel yaşamlarını etkiler. Bu kalitenin sağlanması ise okul yönetiminde değerlerin benimsenmesiyle yakından ilgilidir.

Okul yöneticisinin benimsediği ve uyguladığı değerlerle oluşturduğu okul kültürü; öğretmen, öğrenci, veli ve diğer çalışanlar tarafından da içselleştirilecektir. Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını sağlayan öğretmenler bu noktada öğrenciler ve değerler arasında köprü olacaktır. Değerlerle yönetimin benimsendiği okullarda çalışacak öğretmenler kendilerini daha iyi hissedecek; böylece mesleğine, kendisine, çevresine karşı olumlu tutum ve davranış geliştirerek kendilerinden beklenen görevlerin fazlasını yapmak için çabalayacaktır. Bu yüzden değerlerle yönetim, öğretmenlerin yaşamlarına ve çevrelerine olan uyumu artırması bakımından önemlidir.

Eğitim örgütlerinde yönetimin değerlere dayalı olması bireyin yaşamının anlamlı olduğuna dair inancına, çevresindeki insanlarla olan ilişkisinin değerine, özgürce karar verme duygusuna, benliğini olumlu değerlendirmesine, kendisiyle birlikte çevresini de etkileyip yönetebilmesine, potansiyelini ve yeteneklerini sürekli geliştirebildiğine dair olumlu düşüncelerine katkı sağlayacağından değerlere göre yönetimin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile ilişkisi araştırılmalıdır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki devlet okullarında görevli okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır. Özel okullar bu araştırma kapsamının dışındadır.

1.5. Tanımlar

Değer: Değer; bir milletin sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini içine alan unsurların tamamı (Demirel, 2020), bir durumu ötekine tercih ederek davranışları yönlendiren ve değerlendirmeyi sağlayan anlayışlardır (Erdem, 2003).

Değerlerle Yönetim: Örgüt performansının artırılması için değerlerin dikkate alınması, onlara duyarlı olunması, çalışanların güdülenmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla yapılan etkinlikler bütünüdür (Yılmaz, 2017).

Psikolojik İyi Oluş: Psikolojik iyi oluş, hayatta karşı karşıya gelinen varoluşsal meydan okumaları (anlamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim sağlama ve başkalarıyla nitelikli ilişkiler kurma gibi) yönetmektir (Keyes vd., 2002).

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde alanyazında değer, değerin özellikleri, işlevleri, sınıflandırılması, değer yönetimi ile pozitif psikoloji, iyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramlarına ilişkin bilgilere yer verilecektir.

2.1. Değer

Değer sözlük anlamıyla, bir şeyin önemini belirlemeyi sağlayan ölçü, bir şeyin karşılığı, kıymeti (TDK, 2022); bir milletin sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini içine alan maddi ve manevi unsurlarının tamamıdır (Demirel, 2020). Çok yönlü yapıya sahip olan değerin tanımlanmasında çok farklı bakış açıları oluşmakta ve bireylerin davranışlarına yön veren güç olmalarıyla psikolojinin, toplumsal bir olgu olmalarıyla sosyolojinin, kültürden kültüre değişebilen yapısıyla da antropolojinin alanına girmektedir (Kaymakcan, 2010). Felsefe değerin olumlu ve olumsuz, göreceli ve kesin, objektif ve subjektif şeklinde değerlendirilebilmesine odaklanırken (Bolay, 1996), psikoloji değerin nesnel bir temele dayanıp dayanmadığına değil, insan davranışlarını yönlendirmedeki rolüne odaklanır (Güngör, 1998). Sosyal bilimlerde değerleri önemli kılan insan davranışlarını ele alıp yorumlamasıdır (Ulusoy, 2007). Hançerlioğlu (2005) değer kavramını sosyolojik açıdan ele alarak nesnelerin ve olayların toplumsal açıdan önemi ve toplum tarafından bu olay ve nesnelere atfettiği anlam şeklinde ifade etmiştir. Rokeach (1973) değeri, yaşam amacına göre seçilen belli bir davranış ya da inanç şeklinde tanımlarken; Tezcan'a (2018) göre insana özgü niteliklerle insanı diğerlerinden ayıran nitelikleri içeren ve davranışları yönlendiren inanç kümesidir. Kültürlerin kendine has değerleri olduğundan değerler toplumdan topluma farklılık gösterebilir ya da bazı değerler farklı toplumlarda ortak bir şekilde de kabul edilebilir. Bireylerin de kişisel olarak farklı değer yargıları olabilir.

Çağlar (2005) değeri, kişilerin fikir, tutum ve hareketlerinde ölçüt şeklinde beliren kültürel unsurlar olarak adlandırırken; Başaran (1992) değeri; bir nesne, işlem, düşünce veya hareketin topluluk içindeki önemini saptayan nitelik ve nicelik olarak tanımlar ve bunları değerlendirirken bir ölçüt olduklarını belirtir. Şişman'a (2002) göre de değerler, doğru ve yanlışı, iyi ve kötüyü saptamaya yönelik ölçütlerdir. Değer, bir toplumun veya sosyal grubun varlığı, birliği ve devamlılığı için bireylerinin çoğunluğunca doğru ve olması gereken olarak kabul ettiği; bireylerin ortak duygu, düşünce, hedef ve yararlarını gösteren ahlaki prensipler ya da inançlardır (Kızılçelik ve Erjem, 1994). Değerler bireyin bütün kararlarına ve davranışlarına yön veren, neleri neden önemsediklerini açıklayan tercihleridir. Değerler bireyin nasıl bir hayat yaşayacağı üzerine sahip olduğu geniş seçenekler arasında neye önem verdiğini gösterir. Diğer bir deyişle değerler farklı seçeneklerin birey için ne ifade ettiğine ilişkin bir kavramdır (Aydın, 2019). Bir şeyin değeri ona atfedilen anlamdan gelir. Yani değerler onlara anlam verildiği, anlamlı sayıldıkları için değerlidirler (Tepe, 2009).

Bireylerin günlük hayatlarında tercih ettikleri alanları, verdiği kararları, eylemleri ve davranışları, önemsediği değerlere göre belirlenmektedir. Birey, ait olduğu toplumun belirlediği bu değerler doğrultusunda ailede ve toplumda kendine yer edinmektedir (Özmete ve Algan, 2021). Değer, geçmişten bugüne gelmiş, bugünden de gelecek kuşaklara bırakılacak deneyimlerle doğrulanmış davranışları temsil eder. Değerler bir trenin yolda kalıp yoldan çıkmasını engelleyen raylar gibidir, trenin yolda kolaylıkla ve kararlılıkla ilerlemesini sağladığı gibi değerler de insan hayatında aynı etkiye, katkıya sahiptir (Ulusoy, 2021). Değerler ve inançlar, yaşamın anlamının açıklanmasına ve davranışların biçimlenmesine yardımcı olur. Bu sayede insanlar, yaşama ve olaylara karşı bir perspektif geliştirirler (Akıncı, 2005). Bu anlamda genel standartlar ve prensipler olarak kabul edilen değerler sadakat, yardımseverlik, adalet, güvenilirlik, dürüstlük, sorumluluk, bütünlük, yeterlik, tutarlık ve açıklık gibi istenen davranışları ifade eder (Jones, 1998).

Hiçbir değer ve ahlaki yargı toplumdan tamamen bağımsız değildir. Bunlar birey doğduğunda hazırdır, bu yüzden doğrudan bireyin elinde değildir. Değerleri ve ahlaki özellik taşıyan yargıları birey yaşatır ve geliştirir, dolayısıyla bunlar bireyden uzak düşünülemez (Ural,1998). Değerler toplumu meydana getiren fertlere, önemli olan ve tercih edilmesi gereken şeyleri; kısaca nasıl bir yaşam sürüleceğini gösterir (Akbaş, 2008). Değerler, bireylerin tutum ve davranışlarını etkilemede, belirlemede ve şekillendirmede büyük rol oynar (Dilmaç, 1999), bu sayede de toplumsal bütünlük bağı güçlenir (Kanak vd., 2018).

2.1.1. Değerin Özellikleri

Değerler, inançlar ve amaçlar ile ilişkili olması, belirli standartlara ve kriterlere sahip olması, tutum ve davranışları biçimlendirmesi gibi özelliklerinden dolayı bireylerin ve grupların yaşamlarında merkezi ve işlevsel rol oynar. Toplumsal yaşamın sosyo-psikolojik ve kültürel temellerini şekillendirmesi nedeniyle değerler, toplumsal yapıdaki değişimin yönünü belirleyen etkenlerden biridir (Özmete ve Algan, 2021). Pek çok kuramcının değerler konusunda uzlaştıkları özelliklerden yola çıkılarak değerlerin nitelikleri şöyle belirtilmiştir (Schwartz ve Bilsky, 1987, aktaran: Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000):

- Değerler inançtır ama tamamen duygulardan bağımsız fikirler değildirler. Etkin hale geldiklerinde duyguları da harekete geçirirler.

- Değerler hedeflerle ve buna ulaşırken de paralel olarak davranışlarla bağlantılıdır.
- Değerler belirli eylemlerin ve durumların ötesindedir.
- Değerler; davranışları, insanları, olayları seçmeye veya değiştirmeye yol gösteren standartlardır.
- Değerler önem derecelerine göre sıralanır ve bu sıralama, değerlerin bireydeki önceliğini belirleyen bir sistem kurar.
- Değerler esnek yapıya sahiptir ve değerlere verilen önceliklerde zamanla değişiklikler yaşanabilir.

Değerler değişimlerin etkisine açıktır. Fakat bu birden ve çabuk meydana gelmez, değerlerde devamlılık da mevcuttur. Değerler çok değişebilir olsaydı insan kişiliğinin ve toplumun sürekliliğini sağlamak mümkün olmazdı. Öte yandan değişiklik göstermeseydi o zaman da bireylerin kişiliklerinde ve toplumda değişimler gerçekleşmezdi. Değerlerin bireysel tutumlar ve sosyal normlarla bağlantısı bu noktada meydana gelir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Örneğin, toplumsal bir gelenek olan büyükleri bayramlarda ziyaret etmek teknolojik gelişmelerle yerini telefon etmek, mesajlaşmak ya da görüntülü konuşmak şeklinde değişerek farklı uygulamalara aktarılarak devam etmektedir (Çalışkan ve Yıldırım, 2022). Rokeach (1973) değerlerin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Bireylerdeki değerlerin sayısı çok fazla değildir.
- Aynı değerlere sahip bireyler bunları farklı yoğunlukta yaşayabilirler.
- Değerler inanç ve değer sistemlerine bağlı olarak şekillenir.
- Bu sistemlerin gelişmesinde kültür, toplum, kurumlar ve kişilik gibi faktörlerin etkisi söz konusudur.
- Değer, bireyin hayatının her alanında bulunan ayrılmaz bir parçasıdır.

2.1.2. Değerin Diğer Kavramlarla İlişkisi

2.1.2.1. Değer ve Norm İlişkisi

Normlar, belli bir durumda insanların ne yapacağını veya ne söyleyeceğini belirten ve değerlere dayanan yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Temelini değerlerden alan ve değerlere göre şekillenen normlar, daha somut yapıya sahiptir ve günlük hayatta davranışa rehberlik eder, tercihlerin şekillenmesine yardımcı olur

(Şişman, 2014). Toplumda normların oluşabilmesi için bazı değerlerin de olması gerekir. Değerler çeşitli toplumsal normların oluşmasına temel hazırlar. Normlar, kaynağını değerlerden alan beklentiler ya da davranış kalıplarıdır (Özcan, 2022). Değerler, insan hayatına yön vererek toplumun normlarını tutarlı bir yapıda birleştirmeye katkıda bulunur (Bolat, 2016). Norm ve değerler kişilere yol gösterir ve kişileri yönlendirir, diğer kişilerle anlaşmayı kolaylaştırarak nasıl tepki verecekleri konusunda onlara ipucu sağlar. Ayrıca toplumdaki rollerini belirler (Oktik, 2022).

Etkileşim içinde olan değerlerle normlar arasında bazı temel farklılıklar vardır (Yazıcı, 2014). Değerlerin çoğunlukla soyut ve genel kavramlardan oluşmasına karşılık, normların daha belirgin ve yönlendirici özellikler taşıması normlar ve değerler arasındaki başlıca ayrımdır (Özkalp, 1995). Demirhan İşcan' a (2007) göre de değer daha kişisel ve içselken, normlar bireyler arasında görüş birliğine dayalı ve dışsaldır. Ayrıca, değerler normların onaylanması ya da kabul edilmemesi için temel oluşturur. Kişilerin normlara uyması ödül ve ceza ile sağlanır. Normlara uyan kişiler ödüllendirilirken uymayanlar da cezalandırılabilir (Yılmaz, 2021). Temelde norm koyucu olan değer yargıları, sosyal ilişkilerde davranışları "iyi" ya da "kötü" olarak nitelendiren ve kişilerden uymaları beklenen davranışları ifade eder (Çetinkıran Balcı, 2017).

2.1.2.2. Değer ve Kültür İlişkisi

Gökalp (1994) kültürü, bir toplumu bir araya getiren ve aralarında dayanışma oluşturan kurumlar olarak tanımlar. Kültür millî iken, medeniyet milletler arasıdır ve kültür bir milletin dinî, ahlaki, hukuki, akli, estetik, dil, ekonomi ve bilim alanında bütünsel uyumudur. Kültür, toplumların deneyimlerini, inançlarını, sanat görüşlerini, ahlak ve hukuk normlarını, geleneklerini ve adetlerini içeren sosyal bir olgudur. Bu geniş kapsamlı tanım, kültürün bir toplumdaki değerlerin ve üretilen eserlerin tümünü içine aldığını gösterir (Aktan ve Tutar, 2007). Kültür; dil, alışkanlıklar, yaşam şekilleri, inançlar, dünya görüşü, zihniyet ve değerler ile her türlü ilişkiyi içeren ve bu ilişkiler sonucu meydana gelen sosyolojik bir çıktıdır (Çelik, 2002). Toplumu şekillendiren önemli unsurlardan biri olan kültür, toplum yaşamının düzenlenmesi ile toplum yapısının korunmasında büyük rol oynar. Toplumun değerlerinin nesilden nesle aktarılmasıyla değerlerin kalıcılığını sağlar (Bars, 2020). Kültür toplumdan ayrı düşünülemez; çünkü kültür bireyler arasındaki bağların ve ilişkilerin tamamını içerir (Mejuyev, 1998).

Toplumların kültürel hayatı, tarih ve bulunduğu coğrafya tarafından şekillenmektedir (Braudel, 1994). İnsan bir kültüre hazır doğar ve o kültürde büyür; bu nedenle kültür, davranışın öğrenilmiş kısmını meydana getirir. Böylece, doğduğu kültürün bir yansımasını oluşturur. Zamanla kültürde değişimler yaşanabileceği gibi birey de kendi kültürünü değiştirebilir. Bu durum kültürün değişmeye yatkın bir yapısı olduğunu gösterir (Özbek, 2000). Dolayısıyla kültür kişilerin bizzat kendisinin yarattığı bir alandır ve insanoğlu hem kültürü yaratan hem de yarattığı bu kültür tarafından belirlenen bir varlıktır (Gökçe vd., 2010). Kişi kültürü önceki nesillerden miras olarak devralır, onu yaşar ve gelecek nesillere miras olarak devreder (Aktan ve Tutar, 2007).

Değerler de kültür gibi ulusaldır ve ait olduğu ulusun hayata bakış açısını gösterir (Türkan ve Dinç, 2018). Her toplum kültürü ile var olur ve kültürün temel unsuru değerlerdir. Değerler, bireyleri toplumda yönlendirir. Günlük yaşantıda değerler hem bireysel hem toplumsal olarak davranışları etkileyen faktörlerdir (Özen, 2014). Bu doğrultuda değerleri kültürden ayrı değerlendirmek yanlış olur zira değerlerin kökeni kültürdür (Güvenç, 1994). İnsanın kültür içerisindeki tercihlerini değerler belirler (Schwartz, 2006).

2.1.2.3. Değer ve Tutum İlişkisi

Tutum bireyin etrafındaki herhangi nesneye karşı sahip olduğu tepki eğilimi (İnceoğlu, 2011), bireyin iç dünyası ile ilişkili olarak, belli değer yargılarına ve inanışlara dayalı coşku ve tanıma süreçleridir (Krech ve Crutchfield, 1970). Tutumlar bireyseldir. Tutum, doğrudan gözlenebilen bir özelik olmasa da bireyin gözlenebilir davranışlarından çıkarılan ve bireye ait olduğu varsayılan eğilimdir (Çöllü ve Öztürk, 2006).

Aydın' a (2003) göre tutum, bireyin davranışsal yönelimlerini belirleyen bilgiler, inançlar ve kanaatlerin bir araya gelmesidir. Bireyler bazı şeylerin yanında ya da tam tersi karşılarında olduklarını belirtirler. İşte bu karşısında durmak ya da tarafında olmak tutumdur. Örneğin "Bayramda aileyle, büyüklerle ve akrabalarla olmaya dikkat ederim." tutumu ifade ederken; geleneklere, aileye ve yaşlılara saygılı olmak kişinin değerleriyle ilişkilidir denebilir (Demirhan İşcan, 2019). Tutumun ve değerin bilgi, duygu ve hareket şeklinde başlıca bileşenleri vardır. Bir değeri benimseyen birey, onun izlenecek en doğru yol olduğunu düşünür ve onunla duygusal bağ kurarak o değere yönelik olumlu duruş sergiler, tam tersi durumlar olduğunda aleyhinde bulunur; yani o değer bireyi belli bir yolda hareket etmeye teşvik eder (Güngör, 1998).

Tutumların toplumsal değerlerle tanımlanması gerektiği gibi; toplumsal değerlerin de tutumlarla, tercihler ve güdülerle tanımlanması gerekmektedir (Anar, 1983). Değerlerin yansıması olan tutumlarla davranışlar, genellikle toplumsal durumlarda gerçekleşir. Değerler ile insanlar arasındaki ilişkinin karşılıklı olması insanların değerleri, değerlerin de insanları yaşatarak onlara anlam katmasını sağlar. İnsanlar ile değerler arasındaki ilişki tek taraflı değildir, sosyal hayatta gerçekleşen değerlerin sonucu olarak tutumlar oluşur (Aydın, 2003).

Tutum ve değer birbirinden ayrı kavramlardır. Tutumlara göre daha derin olan değerler, davranışların belirleyicisi olduğu gibi tutumların da belirleyicisidir. Tutum bir dizi inancın bir araya gelmesiyken değer tek bir inanca işaret eder. Ayrıca bireydeki tutum sayısı çok fazlayken değer bu kadar çok değildir (Rokeach, 1973). Tutum ile davranış arasında, ortamdan kaynaklanan farklılıklar da oluşabilmektedir. Ortam, davranışın belirlenmesinde tutumdan daha büyük etkiye sahip olabilmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Değer, tutumları kapsar. Tutumlar belli nesne, grup veya kişileri hedef alırken, değerler daha genel nesne, grup, kişi ya da durumları içerir. Ayrıca tutumlar daha kişiselken, değerler daha genel geçerdir (Özensel, 2004). Bunun yanı sıra tutumlar değerler kadar uzun ömürlü değildir ve değerler kolay kolay değişmezken tutumların değiştirildiği zamanlar vardır (Tanrıöğen, 2018).

2.1.2.4. Değer ve Ahlak İlişkisi

Ahlak denince akla gelen şey insandır. İnsanlar arasındaki olumlu ilişkileri ve bunların gelişimini sağlayan ahlak, karşılıklı haklarla ilgilenir. Ahlak, diğerlerinin bireyden beklediği davranışlarla, bireyin de diğerlerinden beklediği davranışları kapsar (Oral, 2019). Kuçuradi (2014) ahlakı, insanlar arası sosyal ilişkilerde kişilerden uyması beklenen davranışlarla yapılması veya yapılmaması gereken davranışlar, iyi veya kötü sayılan davranışlar olarak ifade etmiştir. Toplumun olduğu her yerde, o toplumda yaşayanların davranışlarını ve başkalarıyla ilişkilerini düzenleyen normlar ve kurallar, toplumun ahlak sistemini oluşturur. Birey, ahlakı şekillendiren tüm faktörleri, yaşadığı toplum içinde hazır bulur (Şahin, 2021).

Ahlak, değerlerle eylemin kesişiminde bulunan bir olgu olduğundan sadece bir değer ya da soyutlanmış bir eylem olmamakla birlikte bir yönü değerlerle ilgili diğer yönü eylemlerle ilgilidir (Aydın, 2011). Güngör (1998) özellikle ahlâk çerçevesinde değeri; bir kimsenin diğer insanları, onların özelliklerini, niyetlerini, davranışlarını değerlendirirken kullandığı ölçüt olduğunu belirtir ve “Ahmet iyi bir kişidir. Neden?

İnsanlara yardım etmeye çalışmaktadır. Çünkü insanlara yardım etmek iyidir." örneğini verir. Değerler ve ahlak, birbiriyle yakın ilişki içindedir ve ahlak bir bakıma değerler dünyasına ait parçadır. Bütün ahlaki kararlar, birer değeri ifade eder. Dolayısıyla ahlak ve değerler, pek çok yönden örtüşen özellikler taşır; ancak aralarında bir özdeşlikten söz edilemez (Ural, 1998).

Değer, toplumun olmasını arzu ettiği ve olumlu kabul ettiği davranışlardır; bu yüzden ahlaka uygun davranış, değerle ilişkilendirilirken; ahlak dışı davranış bir değer gibi algılanmaz. Ahlaka uygun olmayan davranış, değer olarak kabul edilmediği için kişi bu durumda toplum tarafından bazı karşılıklar görür. Hoşgörü ve saygı toplumun değerlerindendir ve her toplum, bu çerçevede kişiler yetiştirilmesini arzu eder. Hoşgörüden ve saygıdan yoksun kişi bir değerin işareti olmadığından ve toplumca iyi karşılanmadığından, buna değer denemez (Şahin, 2021).

2.1.2.5. Değer ve İnanç İlişkisi

Değer, toplum tarafından kabul edilen, inançlara dayanan, dolayısıyla da dinle derin bağı olan bir olgudur (Aydın, 2011). Güngör (1998) değeri bir şeyin arzu edilebilir ya da arzu edilemez olduğunu belirleyen inanç şeklinde ifade etmiştir ve psikolojide değerin önemi davranışların yol göstericisi olmasından kaynaklanır. Bu yüzden psikologlar değeri bir inanç olarak ele almaktadır. Değerler ve inançlar yaşamı anlayıp yorumlamada, eylemlerin biçimlenmesinde rehberdir. Dine ait olan değer sistemleri, davranışların şekillenmesinde önemli rol oynar. Böylelikle onlara nasıl yaşamaları gerektiğine dair kılavuzluk eder ve insanlar, yaşama ve olaylara yönelik bir bakış açısı kazanırlar (Tezcan, 2018). Din, bir toplumda toplumsal değerlerin yaratılmasında ve sürdürülmesinde mühim bir kaynaktır (Coşkun, 2005).

Değerlerin de inançlar gibi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ögeleri vardır. Birey, bilişsel olarak doğru davranış yolunu bilirken duyuşsal olarak duruma yönelik duygularını dile getirebilir, bir şeye karşı veya taraf olabilir; olumlu davranışta bulunanları onaylayabilirken olumsuz davranışları reddedebilir. Davranış gösterme ise değerin davranışları yönlendirmesidir. Örnekle açıklanırsa birey dürüstlüğü kabul ettiyse dürüstlüğün ne olduğunu, dürüst insanların nasıl davrandığını açıklayabilir (bilişsel davranış); dürüst insanlar için olumlu bir tutumu olabilir (duyusal özellik); dürüstlüğü benimsediği için her durumda doğruları dile getirir (davranışsal olarak gösterme) (Demirhan İşcan, 2019).

Din; değerlerin oluşumunda, sürdürülmesinde ve insan hayatında etkili hale getirilmesinde büyük rol oynar. Çünkü din, yalnızca dini değerlerin bireyin yaşamında etkili olmasını sağlamaz, bunun yanında doğrudan dini olmayan değerleri de sıralar ve bunlara dini temel sağlayarak işlevselliklerini artırır (Aydın, 2011). Kültürün en derin yönünü oluşturan inançlar; bir şeyi tanımlarken, değerler de onun olması gereken şeklini açıklar. Diğer bir deyişle değerler, doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün ne olduğunu belirleyen kriterlerdir. Değerler, inançlarla şekillenmektedir (Şişman, 2002). Belirli dini inanç ve davranış, bireyin diğer insanlarla olan sosyal ilişkilerini, ahlaki tutum ve yargılarını etkiler, bu yüzden bireyin sosyal ve kültürel çevresinden etkilenerek karakter ve kişiliğinin oluşmasında dinin katkısı büyüktür (Uysal, 1996).

Değer dünyaya dair algı, duygu ve bilgilerin bir birleşimi olan inanç biçimidir. Ancak değer, inancın belli bir türü olmasının ötesinde ondan daha üst düzey bir zihinsel yapıdır. Değer tek değil bir araya gelmiş bir dizi inanca karşılık gelir. Örneğin, yardım etmenin iyiliğine dair inanç, bireylerin insan ilişkileriyle ilgili deneyimlerinden ortaya çıkmıştır ve bunun içinde insana değer vermeye inanç, iyilik yapmanın iç huzur vereceğine inanç, yardımlaşmanın barışı sağlayacağına inanç, Tanrı' nın yardım edenleri sevdiğine inanç vb. katkısı bulunmaktadır (Güngör, 1998).

2.1.3. Değerin İşlevleri

Değerlerin işlevi, insanı ilgilendiren durumların gerçekleşmesinde belirleyici olmaktır çünkü siyasi, estetik, sosyal, ailevi bütün olaylar bir değere yaslanır (Aydın, 2011). Değerlerin insan veya toplum için önemli rolü, ona bir perspektif sunmasıdır; onların varlığı ve konumu hakkında farkındalık yaratmasıdır. İnsanın etrafında olanlara anlam vermesini, bir değer biçmesini sağlar. Bireyi ve toplumu yönlendirerek onlara ölçütler sunar (Yeşil ve Aydın, 2007).

Değerler, bireyin davranışlarını yönlendiren standartlardır. Değerler aynı zamanda, toplum yaşamında sosyal kontrol araçlarıdır. İnsanları doğru davranmaya teşvik eder, uygunsuz davranışları engeller, yasaklanmış davranış biçimlerini gösterir. Değerlerin, bir yandan dayanışmayı sağlama görevi de bulunur. Toplumsal dayanışmayı oluşturan ve sürekliliğini sağlayan önemli unsurlardan biri değerdir (Aydın, 2003). Fichter' e (2011) göre değerlerin işlevleri şunlardır:

- Değerler, bireylerin ve ilişkilerin değerlendirilmesinde araçtır.

- Değerler, bireylerin ilgisini istenen, faydalı ve önemli görülen kültür unsurlarına çeker.
- Değerler, toplumda olması gereken düşünme ve davranış biçimlerini gösterir. Bireylere en uygun davranışın şemasını çizerler, böylece bireyler davranışlarını ve fikirlerini en uygun nasıl ifade edebileceklerini anlarlar.
- Değerler bireylerin toplumsal rollerini seçmesine ve yerine getirmesine rehberlik eder.
- Değerler sosyal düzenin sağlanması için denetleme ve baskı araçlarıdır, bireyleri doğruyu yapmaya yöneltirken onaylanmayan davranışları engeller, yasakları işaret eder.
- Değerler dayanışmayı sağlar.

Değerler insanların iş birliği seviyesini, algısını ve bilgi yorumlama yeteneğini etkiler; vizyonlarını belirler ve seçenekleri değerlendirme, karar verme, sorun çözme süreçlerinde temel bir rol oynar (Russell, 2001). Tezcan (1974) da değerlerin işlevlerini şöyle sıralar:

- Bireye hedefler belirler ve yön gösterir,
- Birey ve toplum davranışının temelini ve genel yönünü verir,
- Birey davranışlarını değerlendirmeye katkıda bulunur,
- Bireyin diğerlerinden beklentileri ve ondan beklenenler hakkında farkındalık sunar.
- Bireyin doğruyla yanlışı, haklıyla haksızı, hoşa gidenle gitmeyeni, ahlaklı ile ahlaklı olmayanı ayırabilmesine yardımcı olur.

2.1.4. Değerin Sınıflandırılması

Değerler çeşitli kaynaklarda, uygulanacakları alanlar ya da araştırmacıların bu değerlere yükledikleri anlamlara göre farklı başlıklar altında toplanmakta ve farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır (Pekince, 2010). Değerlerin bu kadar çeşitli sınıflandırmasının olması, sahip olduğu bazı özelliklerden kaynaklanmaktadır. Değerler başta hayat olmak üzere zaman, mekân ve toplum gibi farklı etmenlerin doğrudan etkisi altındadır, bu yüzden değerlerin kesin çizgilerle sınırları belirlenemez (Çalışkan ve Yıldırım, 2022).

2.1.4.1.Spranger' in Değer Sınıflandırması

Psikolojide değer testini ilk defa kullanan Spranger (1928) çalışmasında, katılımcılarında baskın olan değerler çerçevesinde onları kişilik tiplerine ayırmaya çalışmış ve herkesin altı temel değer tipinden birine dahil olabileceğini belirtmiştir. Spranger' den ve daha sonra ondan esinlenerek "Study of Values" adlı kapsamlı bir çalışma yapan Allport, Vernon ve Lindzey 'in (1960) ardından değerler altı grup şeklinde sınıflandırılmıştır. Bunlar: Estetik, Bilimsel, Ekonomik, Politik, Sosyal ve Dini değerlerdir (Güngör,1998).

Allport, Vernon ve Lindzey de bu altı değerin tanımında Spranger' i temel almıştır ve Spranger' in tanımlamasıyla aynı olduğu için değerlerin tanımları ayrı başlıkta tekrar ele alınmamıştır.

Tablo 1. Spranger' in Değer Sınıflandırması

Değer Grupları	Değerlerin Özellikleri
Dini Değerler	Geleneksel ve dini değerlere önem verir ve evreni bütüncül şekilde anlayarak kendisini bu bütünlüğe bağlamayı arzular. Dindar bireyin düşünce yapısının oluşmasında dini inanışları, dini duyguları, dini deneyimleri gibi unsurlar mühim bir rol oynar. Kutsal kabul ettikleri her şey onlar için değerlidir. Genellikle dünyaya dini bir bakış açısıyla bakarlar çünkü bu bireylerin davranışlarını dini değerler yönlendirir.
Politik Değerler	Güç, kudret, şöhret ve diğer insanlar üzerinde etkili olma arzusuna sahip kişiliği vardır. Bu tür bireyleri sadece politikayla sıkı bir ilişki içindedir şeklinde değerlendirmemek gerekir. Çünkü onları asıl harekete geçiren şey, güçlü olma arzusudur. Bu kişiler yaşadıkları ülkenin yanı sıra diğer kültür ve coğrafyalardaki olayları da anlama çabasındadır. Ayrıca bu bireyler siyasi hareketlere katılmaya daha eğilimlidirler. Siyasi değerler onların temel tutumunu oluşturur ve davranışları genellikle benimsedikleri siyasi değerlerin etkisi altında şekillenmektedir.

Sosyal Değerler	Öne çıkan özelliği sevgi, yardımseverlik ve hep kendini düşünmemektir. Bu tip bireylerin önemsediği değer sevgidir. Sosyal birey için çevresindeki insanlar araç değil amaçtır. Bu yüzden toplumsal kurallara uygun bir şekilde nazik ve sempatik olmaya çalışırlar. Kültürel, ahlaki ve dini tutumları güçlü birey çoğunlukla teorik, estetik ve ekonomik değerleri, insanlara uzak unsurlar olarak görme eğilimindedir.
Estetik Değerler	Her şeyin, her zaman belli bir düzen ve uyum içinde olmasına önem verir. Bu tür bireyler fiziksel ve sosyal çevrelerini zarafet, düzen ve uyum bakımından algılamaya, anlamlandırmaya eğilimlidirler. Eğer bunları algıladıkları şeylerde bulabilirlerse büyük bir memnuniyet duyarlar. Onların en temel özelliği baktıkları her şeyde güzeli ve güzelliği aramalarıdır.
Ekonomik Değerler	Kendi çıkarları için yararlı ve pratik olanı ön planda tutarlar. Bu yüzden tutum ve davranışları kendi çıkarları üzerine kuruludur. Kendilerini güvende hissetme isteğiyle hareket eden bu bireyler rahat ve konforlu bir yaşamı tercih ederler. Ekonomik olarak bağımsız olmayı da önemserler. Genellikle ekonomik olarak güven veren işleri tercih eden bu bireyler için kayda değer bir zenginlik elde etmek oldukça önemlidir.
Bilimsel Değerler	Hakikate, bilgiye, mantığa ve eleştirel düşünmeye oldukça değer verirler. Bu nedenle onlara teorik ve spekülatif bireyler de denir. Temel ilgi alanları gerçeğin keşfi olan bu bilimsel bireyler, nesnelerin güzellikleri ve faydalarıyla ilgili yargılardan arınmış olarak sadece gözlem yapmayı ve muhakeme etmeyi tercih ederler. Empirik, eleştirel ve akılcı oldukları için bu bireylere entelektüel bireyler de denir. Bilim insanları ve filozofların çoğu bu kategoriye girer.

Kaynak: Spranger, 1928.

2.1.4.2. Erol Güngör'ün Değer Sınıflandırması

Güngör (1998) Spranger' in belirlediği klasik değer sıralamasına ahlâkî değer boyutunu eklediklerini, her birini temsil eden iki ifade düzenlediklerini belirtmiştir.

Tablo 2. Güngör' ün Değer Sınıflandırması

Değer Grupları	Değerlerin Özellikleri
Estetik Değer	Her şeyin dengeli olması ve güzelliklerle dolu bir yaşam
Teorik/ İlmi Değer	Tüm gerçeklerin bilinmesi ve cehaletten kurtulmuş bir dünya
Ekonomik Değer	Ekonomik özgürlük ve rahat bir yaşam
Dini Değer	Ahireti kazanmak ve günahlardan arınmak
Siyasi Değer	Eşitlik ve özgürlük için çaba
Sosyal Değer	Hakiki dostluk ve insanlarla yardımlaşma
Ahlaki Değer	Yalansız bir dünya ve vicdanen huzur

Kaynak: Güngör, 1998.

2.1.4.3. Rokeach' ın Değer Sınıflandırması

Rokeach (1973) değerleri amaç ve araç değerler şeklinde her değer sınıflamasında 18 değerin yer aldığı iki kategoride sınıflandırmıştır. Amaç değerler yaşamın amacını belirleyen değerler, araç değerler ise amaç değerlere ulaşmak için kullanılan davranış tarzlarını belirtmektedir.

Tablo 3. Rokeach Değer Sınıflaması

Amaç Değerler	Rahat bir yaşam	Dünya barışı	Ailenin güvenliği
	Ruhsal dinginlik	Haz	Sosyal kabul
	Dinamik bir yaşam	Güzelliklerle dolu dünya	Özgürlük
	Gerçek sevgi	Kurtuluş	Hakiki arkadaşlık
	Başarı duygusu	Eşitlik	Mutluluk
	Milli güvenlik	Kendine saygı	Bilgelik
Araç Değerler	Azimli	Akılcı	Nazik
	Yaratıcı	Titiz	Yardımsever
	Vizyon sahibi	Neşeli	Sorumlu
	Özgür	Sevgi dolu/ şefkatli	Dürüst
	Yetenekli	Cesur	Öz kontrol

	Entelektüel	İtaatkâr	Affedici

Kaynak: Rokeach, 1973.

2.1.4.4. Schwartz' ın Değer Sınıflandırması

Schwartz' ın değer teorisi çeşitli boyutlardaki değerlerin benzerliklerini veya farklılıklarını ampirik çalışmalarla açıklamaya çalışmıştır (Devrani, 2010). Schwartz (1994) kullandığı Schwartz Değerler Envanteri' nde değerleri 10 grupta sınıflandırmıştır. Bu değerler: güç, başarı, zevk, uyarılma, özyönelim, evrensellik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenliktir (Yılmaz, 2021). Schwartz bu 10 boyutlu değerleri 4 üst değer olarak ayrıca gruplamıştır. Bunlar: kendini geliştirme, öz aşkınlık; yeniliğe açıklık ve muhafazakârlıktır (Özcan, 2012). Güvenlik, uyum ve geleneksellik değer tipleri muhafazakâr; öz yönelim, hazcılık ve uyarılma değer tipleri değişime açıklık; evrensellik ve iyilikseverlik değer tipleri kendini aşma; güç ve başarı ise kendini geliştirme olarak belirtilmiştir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Tablo 4. Schwartz'ın Üst Değerler Tablosu

Kendini Geliştirme	Değişime Açıklık
Başarı: Sosyal standartlara uygun olarak kişisel başarı için gereken adımların atılması, başarı elde etme. Güç: Kaynakların ve insanların üzerinde hâkimiyet ya da kontrol, saygınlık kazanma.	Uyarılma: Yaşama meydan okuma, heyecan arama ve yenilikler yapma. Hazcılık: Zevk alma ve mutluluktan memnuniyet. Öz Yönelim: Keşfetme, yaratıcılık, eylemlerini seçme ve bağımsızlık.
Muhafazakarlık	**Kendini Aşma**
Geleneksellik: Geleneksel kültür ögelerine, adetlere ve düşüncelere saygı ve kabul. Güvenlik: Güvende hissetme, toplumda dengede olma, ilişkilerde ahenk yakalama. Uyum: Normlar veya sosyal beklentilere uyma.	Evrensellik: Evrenin, doğanın, insanlığın korunması ve mutlu olması için hoşgörülü olma, anlayış gösterme. İyilikseverlik: Birlikte olunan insanların sağlık ve iyiliğini düşünme.

Kaynak: Özcan, 2012.

2.1.4.5. Hilmi Ziya Ülken' in Değer Sınıflandırması

Ülken (2013) değerleri içkin değerler (teknik-sanat, fikir), aşkın değerler (ahlak, din) ve normatif değerler (dil, hukuk, iktisat) şeklinde üç gruba ayırır. Bu üç değer

grubundan birincisinin duyulara, ikincisinin duyulara ve duygulara, üçüncüsünün ise kavramlara dayandığını belirtmiştir.

Tablo 5. Hilmi Ziya Ülken' in Değerler Sınıflandırması

Değer Grupları	Değerlerin Özellikleri
İçkin Değerler	Kavramlar, duygular ve nesnelerle ilişkilerden doğarak şuurla çevrilen, inanmaktan ziyade bilginin ağır bastığı değerlerdir. İçkin değerler kişinin yaşadıklarından meydana gelir. İçkin değerlerin bir bölümü, bilincin nesnelerle ilişkiden kaynaklanan değerlerdir. Bir bölümü duygudan ve duyuştan kaynaklanan sanatsal değerler, bir bölümü ise düşünsel değerlerdir.
Aşkın Değerler	Kişiler arası etkileşimlerden oluşur. Bireyin sosyal ortamıyla ilişkilerinden doğan değerlerdir. Bu değerler bilgiden ziyade inanca dayalıdır, ahlak ve din temeline dayanır.
Normatif Değerler	Kişiler arasındaki sözler, nesneler ve davranışların birbirleri ile değişmesinden meydana gelen değerlerdir. Burada davranış, davranışla kıyaslandığında ölçü hukuk; söz, sözle değiştirilince ölçü dil; nesne, nesne ile değiştirilince ölçü ekonomi olur. Bunlar da normatif değerlerdir.

Kaynak: Şahin, 2021.

2.1.5. Değer Yönetimi

Klasik yönetim anlayışının, çalışanları örgütlerde değiştirilebilen bir parça gibi görmesine karşı çıkılarak, çalışanların makinenin parçası değil, örgütün önemli birer bileşeni olduğu anlayışı geliştirilmiştir. Bu doğrultuda örgütlerin ve çalışanların birbirine gereksinimi kabul edilmiş ve zamanla insan odaklı yönetim teorilerinin gelişmesinin önü açılmıştır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Hawthorne araştırmalarının etkisiyle, örgütteki insan ilişkilerinin önemi artmış, bireyler arası etkileşim ve normlar daha belirgin hale gelmiştir (Aydın, 1994). Bugüne gelindiğinde değerlerin ve ahlakın

artan önemiyle birlikte hiçbir baskı ve otorite olmaksızın insanların kalplerine hitap edebilecek yöneticilere talep artmıştır (Fındıkçı, 2009).

Koçel (1998) örgütü, kişilerin tek başına ulaşamayacakları hedefleri diğerleri ile iş birliği yaparak çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirebilmelerini sağlayan koordinasyon sistemi olarak tanımlar. Örgütlerde iş ve işlemlerde yönetsel araçlar olan ortak değerler kullanılmaktadır. Bu örgütsel değerler çalışanların davranışlarını nitelendirmek, değerlendirmek ve yargılamak için kullanılan kriterlerin kökenini oluşturmaktadır (Şişman, 2002). Etkin yönetimin kritik noktası, örgütteki her bireyin değerlerini dikkate alarak verimliliği yükseltmektir. Otoriter yönetimlerde sadece üstten gelen iletilere odaklanılır ve çalışanlar sadece birer araç olarak ele alınır. Ancak artık yirmi birinci yüzyılda bütün kuramları ve kavramları şekillendiren bireydeki değerlerdir ve doğru yöneticilik de değerlerle bağlantılı olandır (Akdemir, 2007). Bireysel değerlerle uyumlu ve kabul edilmiş değerler, örgütteki üyelerin bağlılığının, örgütteki birliğin ve sürdürülmesinin temelini sağlar. Paylaşılan değerler örgütte güveni ve motivasyonu artırarak kararların ve eylemlerin kalitesini yükseltir (Argüden, 2004).

Değerlerle yönetim, 20. yüzyılın ortalarından bu yana davranış bilimlerinde geliştirilen her fikri anlamaya ve uygulamaya yönelik yeni bir metottur. Değerlerle yönetimin temel olarak üç amacı vardır: değişime uyum sağlamak için devamlı artan ihtiyacın meydana getirdiği örgütsel karmaşıklığı sindirmek anlamında kolaylaştırmak, örgütün gelecekte kendini görmek istediği yere amaçlarını yönlendirmek anlamında rehberlik etmek ve her çalışanın her gün daha iyi performans sergilemesi için verdikleri sözle bütünleşmek anlamında verilen sözleri güvence altına almaktır (Akdemir, 2007). Değerlere göre yönetim, örgütteki verimliliği en üst seviyeye çıkarmak için örgütün değerler doğrultusunda etkin bir şekilde yönetilmesi demektir. Değerlere göre yönetim, bireyleri motive etmeye, onların yeteneklerini geliştirmeye, sinerjiyi ve yenilikleri desteklemeye odaklanmış bir yönetimdir. Değerlere göre yönetimin üç ana ilkesi vardır (Institute of Value Management, 2001, aktaran: Yılmaz, 2017):

1. Örgüt değerleri fikrinin devamlılığı, değerlendirilmesi ve ölçülmesinin bir sisteminin olması ve bunların denetlenip gözden geçirilmesi.

2. Örgütsel problemlerin çözümüne yönelik arayışlara başlamadan örgüt amaçlarının odak noktaya alınması.

3. Yenilikçi ve etkili sonuçların en uygunu için anahtar kabul edilen görevlerin alınması.

Kararlar ve kurallar için bir pusula olan değerler, en temel inançları içerir ve davranışlarla dünyaya yansır. Paylaşılan değerler örgütte güveni sağlar ve aynı paydada birleşen insanlar meydana getirir. Bu durumda ortak amaçlara çabuk ulaşılabilir. Çünkü hedeflerde ortaklık olmazsa bireylerin örgüte bağlılığı azalır ve sorunlara duyarsız kalırlar (Atay vd., 2021). Deal ve Kennedy (1982) de değerler için örgütün kalbi ve temel inançları olduğunu belirtir. Çalışanların örgütü benimsediğinin temel göstergesi olan değerler, örgüt kültürünün de özünü oluşturur. Örgütsel değerlerin paylaşılması, çalışanların hedefleriyle uyum içinde olmaları gerekir. Bu değerlerin bir araya getirilmesi, paylaşılan kültürün odak noktasını ortaya çıkarır (Yalçın, 2021).

Değerler günlük ve toplumsal yaşamda ne kadar önemliyse örgüt yaşamında da o denli önemlidir. Çalışkanlık, başarı, sorumluluk sahibi olma, eşitlik, bağımsızlık, güven, sadakat, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, özgüven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat gibi değerler örgütsel yaşamda önemli değerlerdendir (Şişman, 2014). Değerler; bir örgütün temel hedeflerini, ideallerini ve standartlarını yansıtır. Örgütsel değerlerin kökenini, örgüt mensuplarının insanlar ve çevre ile etkileşimleri sonucu karşılaştıkları durumlara yönelik kabul ettikleri doğrular oluşturmaktadır. Değerler, özetle örgüt için önemli olanı belirtir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Değerler örgütte ortak bir ruhun oluşmasını sağlayacak önemli bir etkendir ve değerlerle yönetimin temel varsayımı insanların mantıkla değil, değerleriyle davranan varlıklar olduğunun kabul edilmesidir. Bu yaklaşım büsbütün mantıktan uzak bir yönetimi savunmadığı gibi bireyin mantığa dayalı olmayan davranışlar da sergileyebileceğini belirten bir yaklaşımdır (Çelik, 2009).

Değer temelli yönetim için örgütlerde çalışanlara ilham veren, davranışları ile örnek olup herkes tarafından bu değerlerin hayata geçirilmesini sağlayan yöneticiye ihtiyaç vardır. Değerleri içselleştirmiş yöneticinin kendisini ve ekibini tanıması, ekibe değer temelli anlayış çerçevesinde yöneticilik yapması hem ekibin bütünselliğini hem de tüm örgütün değer temelli yönetilmesini sağlar ve performansı artırır. Yönetici değerlerinin kökeni ise toplumun etik, dini, işlevsel sistemlerinin geliştirdiği inançlara dayanır. Bir örgütte görevli yönetici, tüm kişilik özelliklerinin yanında değerler sistemini de beraberinde örgüte getirir ve görevi sırasındaki kararları ve davranışları bu değer sistemine göre şekillendirir (Gökyer, 2021).

2.1.5.1. Okullarda Değer Yönetimi

Okulların değerleri benimsemesinde yöneticilerin önemli rolü vardır. Yöneticilerin öncelikli görevi eğitim ve yönetim açısından öğrencileri ve personeli ortak değerler etrafında bir araya getirerek bir değerler sistemi oluşturmaya çalışmaktır. Bu amaca ulaşmanın yolu, uygulanan yönetimin adı ne olursa olsun, değerlere öncelik vermek ve yönetimi belirli bir değer temeline dayandırmaktan geçer. Bu ise tamamen yöneticinin değerlerle yönetim ile ilgili algısıyla ilişkili bir durumdur (Kılıç, 2012).

Yöneticiler, bağlı bulundukları toplumun ve örgütlerin kültürlerinden ayrı düşünülemez. Toplum ve örgüt kültürü yöneticiler üzerinde etkili olurken, yöneticilerdeki kültür de topluma ve örgütlere etki eder. Yöneticiler, örgütsel kararlar alırken birtakım kültürel güçlerin etkisi altında kalır ve bu güçlerin başında da yöneticilerin etkisi altında kaldıkları değerler gelir (Demirtaş ve Kılıç, 2015). Yöneticinin yapması gereken, insanı merkeze alan derin bir değer anlayışına ve sağlam bir etik temele bağlı olmaktır. Bu sürecin sonunda insanın ve değerlerin öncelikli olduğu bir örgütün meydana gelmesi mümkün olacaktır (Yalçın, 2021).

Değerler; örgütte çalışanların işlerini yaparken bağlı kaldıkları ilkeler, kurallar ya da standartlara uygun davranışlar bütünüdür. Okullarda yöneticilerin şahsi değerleri ile örgüt değerlerinin örtüşmesi ve yöneticilerin bu değerleri çalışanlarına yansıtması okul kültürünü oluşturur. Değerler üzerine kurulan ve yaşatılan okul kültürü okulları kendine has yapar. Anlam, inanç, beklenti, ahlak gibi kavramlarla da ifade edilebilen değer; okullar için anlamlı ve ahlaki olan, okulu daha iyi ve doğru bir süreçte çözümleyen ve gelişmesini sağlayan şeyler olarak okul kültürünü güçlendirir; yöneticilerin rehberliğinde okulun amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunur (Uğurlu vd., 2017). Eğitim sistemlerinin temel amaçlarından birisinin de bireylerin gereksinimlerini karşılayabileceği rahat, mutlu ve huzurlu bir yaşam düzeyine ulaşmasını sağlamak olduğu düşünüldüğünde değerlere dayalı bir okul yönetimine ihtiyaç daha çok belirginleşmektedir (Gülşen, 2017). Okulun iklimi ve kültürü öğrencilerin sosyal, bilişsel, duygusal ve ruhsal gelişimlerini önemli ölçüde etkiler. Okulların kendine özgü koşulları ile okuldaki bireyler arası etkileşim arasında sıkı bir bağ vardır. Olumlu kültüre sahip okullarda oluşan etkileşim öğrenciler arasında ve öğrencilerle öğretmenler arasında güçlü bağlar oluşmasını sağlar (Topcu, 2019). Öğretmenler okuldaki kurallar, değerler ve davranış standartlarıyla sosyal bir gruptur ve okulun değer sisteminin etkili unsurudur. Değerler öğretmenlerdeki tutumları,

davranışları ve eylemleri doğrudan etkiler (Maslowski, 2001, aktaran: Yılmaz, 2021). Bu yüzden eğitimciler şunları sormalıdır: Eğitimci olarak bende hangi değerler olmalı ve işimle ilgili bende hangi etik ilkeler olmalı? (Aktepe ve Yel, 2009).

Okul iklimi, okulun kişiliğini yansıtır. Pozitif bir okul iklimi; saygı, güven, bağlılık, özen, yüksek moral, yeniliklere açıklık ve fırsatların değerlendirilmesi gibi etmenlerden oluşur. Türkiye'de okullarda öne çıkan değerler; dürüstlük, saygı, doğruluk, sorumluluk, açıklık, merhamet ve vatandaşlık gibi değerlerdir. Eğitim örgütlerinde yöneticilerin ve okul çalışanlarının benimsediği değerlerin, ortak bir okul kültürü oluşturma, çalışanları güdüleme, örgüt içi çatışmaları etkili bir biçimde yönetme ve etkili iletişim sağlama açısından önemli rol oynadığı görülmektedir (Tezcan, 2021). Yöneticilerin değerleriyle örgütteki değerler bir ahenk içinde olmalıdır. Çünkü yöneticiler değerlerin oluşturulmasında, yaşatılmasında ve benimsenmesinde önemli rol oynamaktadır (Yavuz vd., 2015). Olumlu bir kültürün hâkim olmasını isteyen yöneticiler de bu kültürün temelini oluşturacak değerleri yönetimde esas unsur kabul ederek değerlerle yönetimi benimserler (Demirtaş ve Kılıç, 2015). Yöneticilerin değerlerle hareket etmesi; okul kültürünün oluşturulması, korunması ve geliştirilmesi açısından büyük önem arz eder çünkü değerlerin olmadığı bir örgütün devamlılığının sağlanması çok zordur (Ekmekyapar, 2013).

Okul yöneticisinin okul hedeflerine ve değerlerine sadık, iş birliğiyle kararlar alan, kültüre duyarlı, iletişimi kuvvetli ve vizyon sahibi olması gerekmektedir. Okul yöneticisi bireyleri temel değerlere özendirmeli ve onları korumalıdır (Şahin, 2022). Değerler, okulun kültüründen beslenerek kişilere yol göstermeye yarar. Yöneticilerin eylemlerine kılavuzluk ederek kendisini en çok karar verme mekanizmasında gösterir, bu yüzden yöneticiler karar verme sırasında sahip oldukları değerlerden yararlanırlar (Ekmekyapar, 2013). Yöneticinin eylemlerinin belirleyicisi olan resmi mevzuatlar, yöneticiyi o doğrultuda hareket etmeye zorlamaktadır; ancak okullarda yöneticilerin davranışlarını, resmi kural ve prosedürlere göre uydurması dışında, toplumsal ve kişisel ahlaki değerleri temel alarak sergilemesi de önemlidir. Yönetici davranışının belirleyicisi bir yandan resmi kurallar, diğer yandan da sahip olduğu ahlaki gelişmişlik seviyesidir (Gökyer, 2021).

Okul yöneticileri; adalet, eşitlik, özgürlük, sorumluluk, anlayış, sevgi, saygı, objektiflik gibi evrensel değerlere sahip olmalı; hesap verebilir, şeffaf, duyarlı, farklılıklara saygılı, yeniliklere açık, demokratik olmalıdır. Yöneticiler bu değerleri okul

yönetiminde de uygulayarak yaratıcı düşünmeyi, çözüm odaklı olmayı, olumlu düşünmeyi desteklemeli; kararlı, tutarlı, dürüst, nazik, özgüvenli, özsaygılı, saygın, takdir eden, sakin, güvenilir, doğru, açık, samimi olmayı benimsemelidir (Tezcan, 2021). Kişisel değer sistemleri yöneticilere şu faydaları sağlar (England ve Lee, 1974, aktaran: Sağnak, 2005):

- Durumları algılamasını ve sorunlara bakış açısını,
- Karar alma süreçlerini ve sorun çözme becerilerini,
- Başka bireylere ve gruplara yönelik bakış açısını ve ilişkilerini,
- Örgütün başarısıyla bireysel başarıyı,
- Örgütsel zorlamaları ve hedeflere karşı kabul veya direnme eğilimlerini etkiler.
- Etik davranışlarda sınırları belirler.
- Bazı kişisel değer sistemleri yönetimsel başarıya katkı sağlar.

2.2. Pozitif Psikoloji

Psikoloji 2. Dünya Savaşı'ndan önce insanlarda daha çok başarısızlık, tükenmişlik, umutsuzluk gibi olumsuz yönleri incelerken savaştan sonra daha çok iyileştirilebilir ve olumlu yönleri vurgulamayı amaçlamıştır (Atasever ve Küçükgöl, 2019). Bireyin sorununun çözülmesinin yeterli olmadığı, buna ek olarak temel güçlerini ve potansiyellerini de geliştirmek gerektiğinin önemi vurgulanmakta ve böylece psikolojinin ruh sağlığına bakış açısı değişmektedir (Dost, 2005).

Dünya Sağlık Örgütünün sağlıklı bireyi yalnız sorunu olmayan biri olarak değerlendirmemesi, psikolojinin yalnızca sorunları olan bireylere odaklanmaması ve toplumun çoğunluğunun ruhen iyi hissetmeyen insan kategorisinde yer almaması, insanların güçlü taraflarını merkeze alan bir yaklaşımın doğmasını sağlamıştır. İşte bu yaklaşım da pozitif psikoloji olarak isimlendirilmektedir (Demir ve Türk, 2020). Pozitif psikoloji kişinin hayata daha sağlam bağlanmasına ve yaşamını mevcut durumundan daha üst bir noktaya taşımasına yardımcı olan, olumlu ve geliştirilebilir olanla ilgilenen alandır (Peterson, 2000). Pozitif psikoloji; kişilerin, grupların ve örgütlerin gelişimine veya en iyi şekilde gelişmesine katkı sağlayan şartların ve sürecin bilimidir (Gable ve Haidt, 2005).

1990'lı yıllarda başlayan bu yaklaşımın öncüsü dönemin Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman' dır (Çınar, 2011). Seligman (2002) psikolojiyi hastalık, zayıflık ve zararı inceleyen bir bilim değil; kişilerin güçlü yanlarını ve iyi özelliklerini de inceleyen bilim olduğunu ifade eder. Ona göre tedavi yanlışı düzeltmekle kalmaz, bunun yanında doğruyu da inşa etmeyi içerir. Kişinin kendi donanımı, olanakları ve kapasitesi doğrultusunda yüksek kaliteli bir yaşama, kendisine ve çevresindeki kişilere faydalı hâle gelecek şartlara nasıl erişebileceğini ele alan bir yaklaşım olan pozitif psikoloji, insanların zevk ve doyumu amaçladığı hayat için gereken gücü, bunların nasıl işlediğini ve bunların nelerden etkilendiğini anlamaya çalışmaktadır. Pozitif psikoloji sadece kişilerin değil, grupların ve kurumların gelişmesine ve en iyi seviyede işlevde bulunmasına katkı sağlayan süreçlerin ve koşulların ne olduğuyla da ilgilenir. Kısaca burada amaç, kişiyi iyileştirme amacının yanı sıra insanların daha etkili ve doyurucu hayat sürmelerine destek olarak kendi kabiliyetlerini keşfedip gelişimlerinin yanında olmaktır (Aydıntan, 2021). Bu yaklaşımın temelinde iyi durumlar karşısında bireylerin pozitif duygular hissetmesine, kötü durumlara karşı ise pozitif bir perspektif ile yaklaşarak bu durumları fırsata dönüştürüp yine pozitif duygular hissetmesi yatar (Şevik, 2019). Çünkü pozitif psikolojinin merkezinde yaşamdaki olumlu özellikler vardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji anlayışının başlangıcından beri bu alanda pek çok araştırma yapılmıştır, hala bu alana giderek artan bir ilginin sonucu olarak da pek çok kültürden bilim insanları, insanların olumlu ve güçlü özellikleri ile ilgili önemli çalışmalar yapmakta ve yapılan çalışma konuları günden güne çoğalmaktadır. Bu alanda en sık çalışılan ve araştırma yapılan konular: Psikolojik iyi oluş, mutluluk, yaşam kalitesi, akış, hayatın anlamı ve amacı, kendini toparlama gücü (psikolojik sağlamlık), iyimserlik, umut, affedicilik, merhamet, nezaket, öz anlayış, öz saygı, azim, cesaret, farkındalık (mindfulness), travma sonrası gelişim, özgecilik (iyilikseverlik), şükran duyma, sosyal duygusal zekâ, işe bağlılık ve iyi yaşlanma olarak sıralanabilir (Doğan, 2021).

Tablo 6. Pozitif Psikolojinin Öne Çıkan Çalışma Konuları

Psikolojik İyi Oluş	Öz Anlayış
Mutluluk	Öz Saygı
Yaşam Kalitesi	Azim
Akış	Cesaret

Hayatın Anlamı ve Amacı	Farkındalık
Kendini Toparlama Gücü (Psikolojik Sağlamlık)	Travma Sonrası Gelişim
İyimserlik	Özgecilik (İyilikseverlik)
Umut	Şükran Duyma
Affedicilik	Sosyal Duygusal Zekâ
Merhamet	İşe Bağlılık
Nezaket	İyi Yaşlanma

Kaynak: Doğan, 2021.

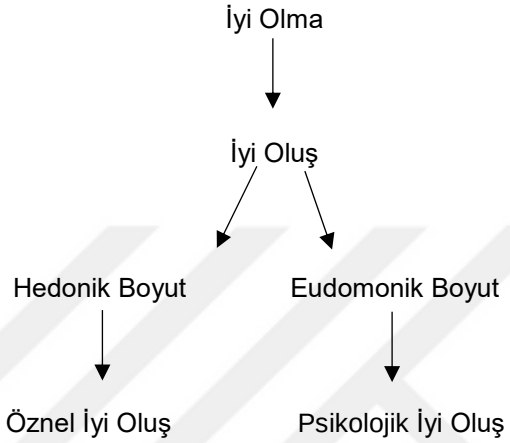
Bireylerin pozitif karakterine odaklanıldığı zaman onların yaşam kalitesinin artacağını ve potansiyellerinin gelişeceğine inanan pozitif psikoloji (Kılınç ve Uzun, 2021), psikolojinin eski ve geleneksel anlayışının yerini almaz aksine ona ek olarak kişinin olumsuz duygularının dengelenmesine ve olumlu bir yaşam sürmesine yardımcı olur. Pozitif psikoloji, bireyde pozitif benlik saygısının gelişmesini önemser (Agarwal, 2020). Pozitif psikoloji yaklaşımı sıradan bireylerin, mevcut konumlarından daha ileri bir duruma gelmeleri için uğraş vermenin yanı sıra bireylerin hayat kalitesinin artmasını sağlayarak sorunlarla karşılaşmasını da engellemektedir (Demir ve Türk, 2020).

2.3. İyi Oluş

Sosyal bilimlerle ilgilenen bilim insanları, iyi olmanın yapısını daha iyi değerlendirip anlamlandırmaya çalışmışlardır. İyi olmayı ifade eden birçok terim ve kavram vardır. Sağlığı tanımlarken üzerinde durulan iyilik hali; iyi oluş, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, yaşam kalitesi, olumlu ve olumsuz duygulanım gibi terimleri içermekte olup bunlar arasında büyük ölçüde ilişkiler bulunmaktadır, çünkü bu terimlerin tümü bireyin iyi oluşunu sağlayan şartlarla ilgilidir (Özen, 2010).

Mutluluk olarak da belirtilen iyi olma, hayatın iyi olmasını ifade eden bir yaklaşımdır (Diener, 2000). Dunn (1959) iyilik halini bireylerin potansiyellerini en üst düzeyde kullanarak bütünsel bir yapı oluşturma biçiminde tanımlarken; Diener (1984) iyi oluşu yaşamdan doyum alarak olumlu duyguları çok yaşama, olumsuzları ise seyrek yaşama olarak tanımlamaktadır. İyi oluşun iki temel yaklaşımı bulunmaktadır: öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş. Ayrıca bu iki yaklaşım sırasıyla haz (hedonic) ve psikolojik işlevsellik (eudaimonic) şeklinde iki farklı bakış açısını da içermektedir (Sarı ve Çakır, 2016).

İyi oluş çalışmalarının iki araştırma alanı vardır. Her ikisi de insan kapasitesini değerli bulan hümanistik değerlere odaklanarak iyi bir yaşamı araştırmaktadır. Birincisi yaşam kalitesinin niteliğini araştıran öznel iyi oluş, ikincisi ise kendini gerçekleştirmeyi ve anlamlı yaşama dair kişinin potansiyellerini vurgulayan psikolojik iyi oluştur (Keyes vd., 2002).



Şekil 1. İyi Olmanın Boyutları

Kaynak: Eryılmaz, 2017.

Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş yaradılışın iki yönünü temsil etmektedir. Öznel iyi oluş, insanın sosyal öğrenme ile şekillendirilip yönlendirilebilen yapısıyla ilişkilidir. Diğer yandan psikolojik iyi oluş, kişinin içsel süreçlerle oluşturduğu daha az sosyal ancak daha çok insan doğasına dayalı olgulardan meydana gelmektedir (Deci ve Ryan, 2008).

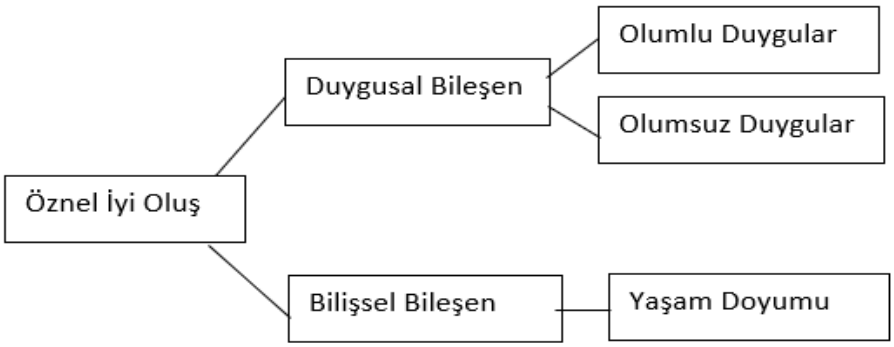
Öznel iyi oluş daha çok mutluluğun haz boyutunu temsil ederken, psikolojik iyi oluş daha derin ve anlamlı kısmını ifade eder (Demir ve Türk, 2020). Öznel iyi oluş bireylerin hayat kalitesi, kendini sevmesi, kendine yönelik iç görü kazanarak kendi yaşamını yine kendisinin değerlendirmesidir (Diener, 2000). Psikolojik iyi oluş bireyin yaşam amaçlarının varlığı, potansiyellerini gerçekleştirmesi, diğer insanlarla ilişkilerinin kalitesi ve kişinin kendi yaşamına yönelik sorumluluk duygusu ile ilgilenir (Ryff ve Keyes, 1995).

Öznel iyi oluşun merkezinde, acıdan kaçınma, memnun olma ve mutluluk varken; psikolojik iyi oluş kendini gerçekleştirmeye odaklanarak bireyin bütünsel olarak fonksiyonda bulunması ile ilgilidir (Ryan ve Deci, 2001). Öznel iyi oluş, bilişsel

ve duyuşsal bileşenleriyle yaşamdan hoşnut olmayı ve olumlu duyguları değerlendirirken; psikolojik iyi oluş, refahı ve hayatın olumlu tarafını vurgular ve bunun yanı sıra iyimserlik, bir amaçlar doğrultusunda yaşam gibi yapıları değerlendirir (Ağdemir, 2016). Öznel iyi oluş genellikle mutluluğu, rahatlama duygusunu ve sorunların göreli olarak yokluğunu ifade ederken; psikolojik iyi oluş meydan okuma, çabalama, kendini geliştirme adına mücadele etme anlamına gelir (Waterman, 1993).

2.3.1. Öznel İyi Oluş

Diener' e (1984) göre öznel iyi oluş, bireylerin yaşamları hakkındaki bilişsel ve duyuşsal fikirleridir. Bu bağlamda olumlu özellikleri kapsayan bir alandır (Yetim, 2001). Myers ve Diener' e göre (1995) öznel iyi oluş bireyin yaşamına dair olumlu düşüncelerin ve duyguların daha fazla olmasıdır. Öznel iyi oluş, olumlu duygunun çokça yaşanarak olumsuzluklarla az karşılaşılması ve bireyin yaşamından doyum almasıdır. Öznel iyi oluş (Subjective Well-being) olarak kullanılmasının sebebi de bireyin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmelerinden yola çıkılmasıdır (Türkmen, 2012).



Şekil 2. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri

Kaynak: Doğan, 2021.

Öznel iyi oluş kavramı, bilişsel bileşen ve duygusal bileşenden meydana gelmektedir. Duygusal bileşen duygulardan (stres, öfke, suçluluk, üzüntü, kaygı vb.) oluşmaktayken, bilişsel bileşen yaşam doyumundan oluşmaktadır. Buna göre olumlu duyguları çok olan kişi öznel iyi oluşu da yüksek olan kişidir. Olumlu duygular ve memnuniyete dair bilinçli çıkarımlar, evlilik ve iş gibi hayatın farklı alanlarını ilgilendirmekte ve toplamı da yaşam doyumunu yansıtmaktadır (Korkmaz, 2022). Yani yaşamdan doyum alma bilişsel, olaylar ve durumlar karşısındaki olumlu veya olumsuz

tepkiler ise duygusal yanını oluşturur (Doğan ve Eryılmaz, 2012). Yaşam doyumu ise bireyin yaşamını tamamen pozitif bir bakış açısıyla değerlendirerek inceleyip ulaştığı, bireyin yaşamı ne kadar sevdiğini gösteren bir kavramdır (Korkmaz, 2022).

Tablo 7. Öznel İyi Oluşun Temel Öğeleri

Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Yaşam Doyumu	Doyum Alanları
Neşe, Keyif	Suçluluk ve Mahcubiyet	Yaşamı Dönüştürme İsteği	Meslek
Coşku	Keder, Sıkıntı	Anın Tadını Çıkarma	Ev
Tatmin, Gurur	Endişe ve Öfke	Geçmişinden Doyum	Boş Zaman
Şefkat, Etkileme	Stres	Geleceğe Dair Doyum	Ekonomik Durum
Mutluluk	Depresyon	Kişi için önemli olanların kişinin hayatına dair görüşleri.	Benlik
Coşkunluk	Kıskançlık		Ait Olunan Grup

Kaynak: Diener vd., 1999.

Öznel iyi oluşu fazla olan kişilerin daha aktif oldukları ve yaratıcılıklarının arttığı, daha sağlıklı bağışıklıklarının olduğu ve uzun süre yaşayabilecekleri, daha yüksek gelirleri olduğu, daha iyi yurttaş oldukları, meslek hayatlarında daha verimli oldukları, evlilikte yüksek doyumlarının olduğu, stresle daha etkili bir şekilde başa çıktıkları, sosyal ilişkilere ve fiziksel etkinliklere daha fazla ilgi gösterdikleri söylenebilir (Deiner 1984; Diener vd., 2002; Diener ve Seligman 2002; Diener ve Seligman 2004; Lucas vd., 2004; Lyubomirsky vd., 2005). Pozitif duygunun yüksek olduğu bireyler kendilerini güvende, istekli ve heyecanlı hissederken; negatif duygular yüksek olduğunda diğerlerine kıyasla kendilerini suçlu, korkmuş ve sinirli olarak tanımlamaktadırlar (Öztürk ve Çetinkaya, 2015). Mutluluk ve iyi oluş üzerine yapılan çalışmalara göre mutlu insanların genel olarak şu özelliklere sahip olduğu görülmüştür (Doğan, 2021):

- Kendilerinden memnundurlar ve kendilerine saygıları yüksektir,
- Aile ve arkadaşlarına sık sık zaman ayırırlar,
- Sosyaldirler; derin, doyurucu ve sağlıklı ilişkilere sahiptirler,

- Anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürerler ve yaşam amaçlarına sıkı sıkıya bağlıdırlar,
- Bağışlayıcıdırlar,
- Manevi değerlere bağlıdırlar,
- Sahip oldukları güzellikler için şükrederler,
- Yardım etmeyi severler,
- Geleceğe karşı iyimser ve umutludurlar,
- Yaşamın güzelliklerinden keyif almayı bilerek anı yaşarlar,
- Günlük ya da haftalık düzenli olarak egzersiz yaparlar.

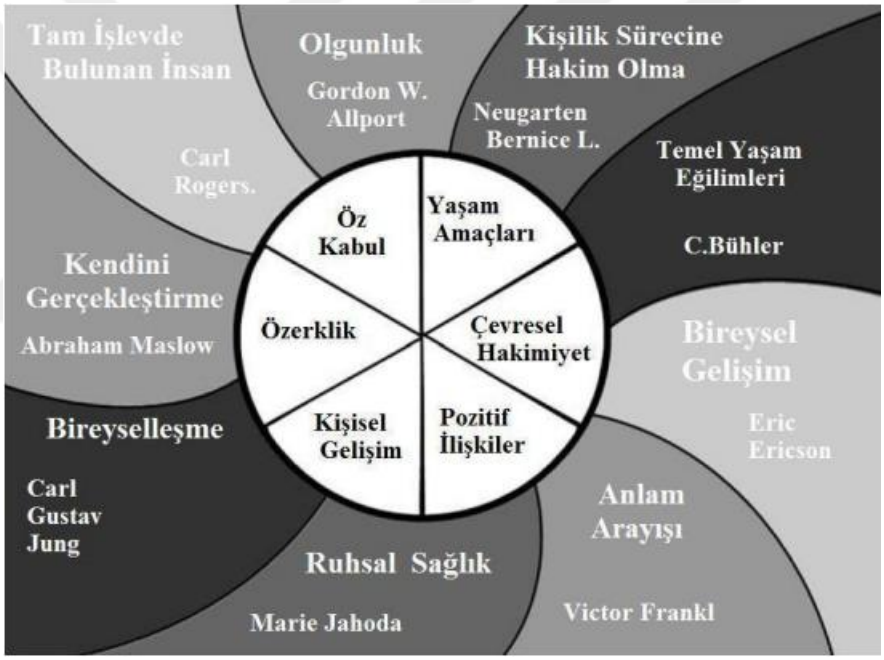
2.3.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikoloji; gelenekselleşmiş şekilde başarısızlık, patoloji, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insanların olumsuz tarafını araştırırken son zamanlarda pozitif psikoloji hareketiyle birlikte yaşamın bireylere sunduğu fırsatlar ve mutluluğa erişebilmesi üzerine odaklanmıştır (Caprara ve Cervone, 2003). Bradburn (1969) psikolojik iyi oluş kavramını ilk kez kullanmış ve bunu olumlu ve olumsuz duygu olarak iki açıdan incelemiştir. Buna göre psikolojik iyi oluş, olumlu duyguların olumsuz duygulara üstün gelmesidir (Bradburn, 1969).

Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamında anlam ve amaca sahip olmak, potansiyelini geliştirmek ve kendisini büyük bir şeylerin parçası hissetmekle elde edebileceği mutluluğa işaret etmek için pozitif psikologlar tarafından kullanılan kapsamlı bir terimdir (Grenville Cleave, 2023). Psikolojik iyi oluş; kişinin kendini kabul ederek kendiyle barışık olması, diğerleriyle samimi, güvenilir ve olumlu ilişkiler kurması, çevresini kişisel gereksinimlerine ve isteklerine uygun biçimde şekillendirmesi, özgür ve bağımsız hareket edebilmesi, yaşam amacını ve anlamını bulması, yeteneklerinin ve potansiyelinin farkında olması ve bunları en iyi şekilde değerlendirmesidir (Keyes vd., 2002). Bireyler kendilerini tüm özellikleriyle kabullenerek, diğer bireylerle sağlıklı ilişkiler kurarak, özerkliklerini geliştirerek, kendilerini gerçekleştirebilecek çevrelerde bulunarak, yaşam amaçlarına sahip olup hedeflerine ulaşmaya çalışarak ve potansiyellerini geliştirmeye çabalayarak psikolojik iyi oluşlarını yükseltmektedirler (Ryff, 1989). Kısaca psikolojik iyi oluş bireyin kendini gerçekleştirmesi ve tüm potansiyelini ortaya çıkarmasıdır (İme ve Öztosun, 2020).

Ryff (1989) psikolojik iyi oluş kuramını öznel iyi oluşun olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumu kavramlarının sıradan bileşimi olmaktan öte

yaşam tutumlarına dayandırır. Ryff (1995) kuramını oluştururken pek çok gelişim ve kişilik kuramcısının çalışmasını incelemiştir ve bunlardan yararlanmıştır. Yararlandığı bu pozitif psikolojik öğeleri psikolojik iyi oluş adı altında bütünleştirerek çok yönlü bir yapı meydana getirmiştir. Ryff' ın psikolojik iyi oluş boyutlarını oluştururken yararlandığı kuramcılar ve görüşleri: Erikson'un Kişilik Gelişimi, Bühler'in Temel Yaşam Eğilimleri, Neugarten' in Kişilik Sürecine Hakim Olma, Maslow'un Kendini Gerçekleştirme, Allport'un Olgunluk, Rogers'ın Tam İşlevde Bulunan İnsan, Victor Frankl' ın Bireyin Anlam Arayışı, Jahoda'nın Ruhsal Sağlık ve Jung'un Bireyselleşme olarak sıralanabilmektedir (Ryff ve Singer 2008).



Şekil 3. Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Kuramsal Temelleri

Kaynak: Ryff, 1989, aktaran: Hamurcu, 2011.

Ryff' ın (1989) modeli, altı boyutlu psikolojik iyi oluş modelidir. Bireyin kendi kendine karar verme duygusu, kendi yaşamını ve etrafını kendisinin belirleyebilmesi özerklik boyutunu, bireyin yaşamını ve etrafını yetkin bir şekilde yönlendirebilmesi ve kullanabilmesi çevre hakimiyeti boyutunu, kişilerarası ilişkilerde derin, doyurucu, kaliteli ilişkilerinin olması diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutunu, bireyin yaşamının anlamlı ve bir amacının olduğuna dair inancı yaşam amacı boyutunu, bireyin geçmişi ve kendine dair olumlu değerlendirmelerini kapsayan öz kabul boyutunu ve bir birey

olarak devamlı gelişme ve büyüme isteğiyle yeni deneyimlere açık olmayı ifade eden kişisel gelişim boyutunu içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Tablo 8. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları

Psikolojik İyi Oluşun Boyutları
Kendini Kabul Yüksek puan: Kişi kendine olumlu bir tutumla yaklaşır. Olumlu ve olumsuz özellikleriyle tüm benliğini kabul eder ve geçmiş yaşantıları üzerine olumlu düşüncelere sahiptir. Düşük puan: Kişi kendinden memnun değildir ve geçmiş yaşantıları ile ilgili hayal kırıklıklarıyla pişmanlıkları vardır. Bireysel özelliklerinden memnun olmadığından farklı bir kişi olmak ister.
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Yüksek puan: Kişinin başkalarıyla samimi, tatmin edici, güvene dayalı ilişkileri vardır; kendisini insanların arasında huzurlu ve güvende hisseder. Karşısındakini anlayabilecek güçlü empati yeteneğine sahiptir. Karşılıklı ilişkilerinde almayı ve vermeyi bir dengeye oturtur ve buna göre davranır. Düşük puan: Kişinin yakın hissettiği ve güvendiği çok az ilişkisi vardır. Kişilere karşı samimi ve açık olmakta zorlanır, ilişki kurmakta isteksizdir. Kişilerden kendini soyutlamıştır. İnsanlardan bir anda soğuyarak ilişkisini sonlandırabilir.
Özerklik Yüksek puan: Kişi kendi kaderini kendi tayin edebilir ve özgürdür. Fikirlerine ve eylemlerine gelen sosyal zorlamalara karşı koyabilir. Eylemlerini kendi kişisel standartlarına göre düzenler ve değerlendirir. Düşük puan: Kişi daha çok başkalarının beklentileri ve kendisi ile ilgili değerlendirmeleri ile ilgilenir. Önemli kararlar alırken diğerlerinin düşüncelerine ve yönlendirmelerine ihtiyacı vardır. Düşüncelerinde ve hareketlerinde sosyal baskı hakimdir.
Çevre Hakimiyeti Yüksek puan: Çevresindeki insanları yönlendirebilmekte yeterlidir. Karşısına çıkan olanakları en iyi şekilde değerlendirebilir. Kişisel ihtiyaç ve değerlerine göre uygun durumlar seçip oluşturabilmektedir. Düşük puan: Kişi her zamanki günlük işleri yönetmekte zorluk çeker. Çevresini değiştiremeyeceğini veya iyileştiremeyeceğine inanır. Karşısına çıkan fırsatların farkında değildir ve çevresi üzerinde kontrol duygusundan yoksundur.
Yaşam Amacı Yüksek puan: Hedefleri doğrultusunda davranır. Yaşadığı anın ve geçmişinin bir anlamı vardır. Yaşama amacını oluşturan, bağlı olduğu inançlara sahiptir.

Düşük puan: Yaşama karşı bir anlam duygusundan yoksundur. Çok az hedefi ve isteği vardır. Geçmişe baktığında da belli bir hedefi olmadığını düşünür. Hayata anlam katan hiçbir görüşü, amacı veya inancı yoktur.
Kişisel Gelişim Yüksek puan: Kişi daima gelişimi ister, gelişmelere ve yeni tecrübelere açıktır. Potansiyelini fark eder. Kendisini geliştirmek için zaman ve çaba harcar, zamanın ötesinde olma isteği hakimdir. Düşük puan: Kişisel olarak durgundur. Kendini geliştirme ve zamanın ötesinde bulunma isteği düşüktür. Hayattan sıkılmış ve hayata karşı ilgisiz hisseder. Yeniliklere ve kendini geliştirmeye kapalıdır.

Kaynak: Ryff ve Keyes, 1995.

Seligman (2011) ise psikolojik iyi oluşu çeşitli boyutlardan oluşan bir yapı olduğunu düşünerek PERMA modelini geliştirmiştir. Seligman, psikolojik iyi oluş ile ilgili çalışmaları incelemiş; pozitif duyguları, olumlu sosyal ilişkileri, anlamlı bir yaşam sürdürmeyi, başarıyı ve yaşama sevincini odak noktasına alan yaklaşımı oluşturmuştur (Seligman, 2002). Seligman (2011) mutluluğu bir "şey", psikolojik iyi oluşu ise bir "yapı" olarak ele almış; bu yüzden bir ölçümle mutluluğu tanımlamanın imkansız olduğunu belirtmiştir ve modelinde iyi oluşun 5 boyutunu şöyle açıklamıştır: bireyin sahip olduğu pozitif duyguları ifade eden olumlu duygular; akışı deneyimlemeyi, aktivitelerden keyif almayı ifade eden bağlılık, hayatın değerli olduğunu ifade eden anlam; diğer insanlarla olan ilişkileri içeren pozitif ilişkiler; amaçlara doğru ilerleme ve herhangi bir şeyi başarma eylemi ise başarıdır. Kişilerin iyi oluşunu artırması için bu beş kriterini geliştirmesi ve ona katkıda bulunması gerekir.

3. BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde değer yönetimi ve psikolojik iyi oluş ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar özetlenmiştir.

3.1. Değer Yönetimiyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yılmaz' ın (2006) ilköğretimde görevli okul yöneticisi ve öğretmenlerin, değerlere göre yönetime dair görüşlerini belirlemek için yaptığı çalışmada öğretmenlerin, değerlere göre yönetimle ilgili algıları okul yöneticilerinden daha düşüktür. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim ile ilgili

davranışları çok; okul yöneticilerinin ise bu davranışları tamamen yerine getirdiklerini düşündüğü görülmüştür. Değerlere göre yönetim ile ilgili okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri arasında göreve göre farklılık varken; okul yöneticilerinin görüşlerinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve görev yapılan bölgeye göre farklılık yoktur. Öğretmenlerde ise cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık yokken; yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan bölgeye göre farklılık vardır.

Dönmez ve Cömert' in (2007) ilköğretimde görevli öğretmenlerin değerlere yönelik algılarını saptamayı amaçladığı araştırmasında öğretmenler mutlu evlilikleri, aile ile vakit geçirmeyi, yakın arkadaşlarını diğer değerlere göre daha çok önemsemişlerdir. Branş, medeni durum ve eşin eğitim düzeyi değişkenlerinde bazı değerlere göre farklılıklar belirlenmiştir.

Turan ve Aktan' ın (2008) araştırmasında öğretmenler okullarında; yöneticilerin ve öğretmenlerin örgüt amaçları uğruna çalıştığını, güvenin, yardımseverliğin, yenilik ve değişikliklerin benimsendiğini, sorumluk almaktan kaçınılmadığını, emeklerin karşılığının alınabildiğini, başarının ödüllendirildiğini, yöneticilerin öğretmenlerin sosyal hayatlarını da önemsediğini, hiçbir ayrımın yapılmadığını, çalışanlar arasında güven ve samimiyetin olduğunu, birbirlerine empatiyle yaklaşıldığını, bencilliğin olmadığını, iyimserliğin hakim olduğunu belirtmişlerdir. Ancak araştırmada öğretmenler, toplumda yardımseverliğin olduğuna inanmadıklarını ifade etmişlerdir.

Karaköse ve Altınkurt' un (2009) araştırmasında Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanları ile okul yöneticilerinin değerlerle yönetim algıları araştırılmış, algılarının yeterince olumlu olmadığı görülmüştür. Katılımcılar daha çok kendi sorumluluklarındaki davranışları olumlu algılamış, üst yönetimin sorumluluğundakileri ise olumsuz algılamışlardır. Katılımcılar, Milli Eğitim Müdürlüğünü değerlere göre yönetim uygulamaları açısından yeterli görmemiştir.

Altınkurt ve Yılmaz (2010) çalışmasında ortaöğretimde görevli yöneticilerin okulları değerlere göre yönetmesi ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve değerlere göre yönetimle ilgili görüşleri olumludur. Ortaöğretimde görevli okul yöneticilerinin okullarını değerlerle yönetme durumları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki vardır.

Fırat' ın (2010) araştırmasında, okul yöneticilerinin okul kültürünü öğretmenlerden daha olumlu algıladıkları ve "İyilikseverlik" değer boyutunu öğretmenlerden, öğretmenler de "Hazcılık", "Öz yönelim" ve "Güvenlik" değer boyutlarını okul yöneticilerinden daha çok önemsemişlerdir.

Baloğlu' nun (2012) araştırmasında, okul müdürlerinin değerler temelli liderlik davranışları arttıkça liderlik sorumluluklarını başkalarıyla paylaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız ve Dilmaç (2013) araştırmasında öğretmen adaylarının değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonucunda güç alt boyutu ile öz denetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik puanları arasında ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu ilişkilerden duygusal dengesizlik ile güç arasındaki ilişki pozitif yöndeyken, diğer ilişkilerin negatif yönde olduğu saptanmıştır. Duygusal dengesizlikle güç değeri arasında olumlu; öz denetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değerleri ile olumsuz yönde ilişkiler vardır.

Telef vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşu ile değerleri arasındaki ilişki incelenmiş olup iyi oluş ile öz yönelim, hazcılık, başarı, evrenselcilik, uyma, güvenlik ve yardımseverlik değerleri arasında pozitif bir ilişki görülmüştür.

Ekmekyapar (2013) çalışmasında değerlerle yönetim uygulamaları ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, değerlerle yönetim uygulamaları ile okul kültürü arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Katılımcıların değerlerle yönetim ve okul kültürü algıları yüksektir; yöneticilerin değerlere dayalı yönetim uygulamaları, öğretmenlerle aralarındaki iletişimi, iş verimliliğini, örgütsel uyum ve bağlılığını, yüksek iş doyumunu etkilemektedir. Buna göre değerlere dayalı yönetimin uygulanması, öğretmenlere kendilerini okulun kıymetli bir üyesi olarak hissettirmede önemli bir rol oynadığı yorumu yapılmıştır.

Demirtaş ve Kılıç (2015) ortaöğretimde görevli okul yöneticilerinin değer yönetimine ilişkin algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Okul yöneticileri; değerlerin yönetimde ve eğitimde vazgeçilmez olduğunu vurgulamış, yöneticilerin değerleri özümsemesi ve etkili iletişim becerisinin olması gerektiğini belirtmiştir. Değerlerle yönetimin okulda olumlu bir iklim oluşturma, eğitim amaçlarına ulaşma, okulda verimliliği artırma gibi görevleri olduğunu düşünmektedir.

Beldağ ve Yaylacı' nın (2015) yapmış olduğu araştırmada amaç, okul yöneticilerinin karar vermesinde etkili olan değerleri incelemektir. Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin, yöneticilerin temsil ettiği değerler bakımından görüşlerinin büyük oranda benzer olduğu fakat bazı boyutlarda farklı görüşlerinin olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunda, değer sınıfları bakımından yöneticilerde toplumsal- örgütsel odaklılığın var olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Kozikoğlu ve Bekler (2019) araştırmasında öğretmenlerin farklılıklara saygı duyma mesleki değerine çok yüksek düzeyde sahip olduklarına; kişisel ve toplumsal sorumluluk, şiddete karşı olma ve iş birliğine açık olma mesleki değerlerine ise yüksek düzeyde sahip olduklarına ulaşmıştır.

Akçay' ın (2020) yaptığı araştırmada amaç, okul yöneticisinin adil, iş birlikçi ve farklılıklara saygılı olma olarak belirlenen değerlerinin, öğretmenler tarafından algılanan iş birlikli, otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzlarıyla ilişkisinin değerlendirilmesidir. Araştırmaya katılan öğretmenler yöneticilerinin, yöneticiler de kendilerinin iş birlikçi olduğunu düşünmektedir. Bu durum yöneticilerin iş birlikli yönetim algısının ve tutumlarının yönetimlerine de yansıdığını ve öğretmenlerin benzer algıladığını göstermektedir.

Birden' in (2021) araştırmasında lisedeki öğretmenlerin örgüt kültürü ile değerlere göre yönetim algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada öğretmenlerin, okullarda kültürün bazı alt boyutlarının hâkim olduğuna dair algıları ile değerlere göre yönetime ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmüştür**.** Öğretmenlerin, güç kültürüne dair algılarında mesleki kıdemlerine göre; değerlere göre yönetim algılarında da cinsiyet değişkenine göre fark vardır. Sonuca göre değerlere göre yönetim örgüt alt kültürlerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

3.2. Değer Yönetimiyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Petersen (1997) 2 müdür ve 13 öğretmenle yaptığı araştırmada müdürlerin ve öğretmenlerin değerleri arasındaki ilişkiyi ve değerlerin anlaşmaya varmada oynadığı rolü incelemiştir. Bu araştırmada okul liderlerinin, ortak kurumsal kimlik duygusunu ve kurumsal amaçları şekillendirmek için değerlerin gücünden faydalanmalarının önemi vurgulanmıştır.

Hansen ve Lárusdóttir' in (2020) 162 kişiyle yaptığı araştırmada okul müdürlerinin %94' ünün önemseme, eşitlik, demokrasi, özerklik, hoşgörü ve adalet gibi etik değerleri yüksek düzeyde vurguladıkları görülmüştür.

Su vd. (2021) okul yöneticisinin değerlerinin, görüşlerinin ve vizyonlarının okullarındaki reformu nasıl etkileyebileceğini araştırmıştır. Araştırma bulguları, kentsel ve kırsal yerde görev yapan okul müdürleri arasında değerler, görüşler ve vizyonlar açısından, kentsel ve kırsal okullar arasında eğitimin kalitesi ve eşitliği açısından büyük bir uçurum olduğunu ortaya koymuştur.

Zec' in (2022) araştırmasının amacı eğitim çalışanlarının değer türlerini ve yüksek değer kategorilerini (kendini aşma, kendini geliştirme, değişime açıklık, koruma); demografik özelliklere göre değer türlerini ve yüksek değer kategorileri arasındaki farklılıkları ve yüksek değer kategorileri ile örgüt kültürünün boyutları arasındaki korelasyonu incelemektir. Araştırmaya 715 kişi katılmıştır ve elde edilen sonuca göre eğitimcilerin değer türlerinde farklılık vardır ancak aynı yüksek değerleri paylaştıkları görülmüştür. Kadınlar ve erkeklerin yüksek değerlere ilişkin değerlendirmeleri farklılık göstermektedir. Genç eğitimciler değişime açıklığı yaşlı meslektaşlarına göre daha önemli olarak değerlendirmektedir ve örgüt kültürü boyutları ile yüksek değer kategorileri arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır.

Zhao vd. nin (2024) değere dayalı liderliğin ve büyüme zihniyetinin Çinli öğretim elemanlarının içsel iş motivasyonu üzerindeki etkilerini incelediği araştırmada, değere dayalı liderliğin ve gelişim zihniyetinin hem genç hem de yaşlı öğretim elemanlarının içsel iş motivasyonu üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Değere dayalı liderliğin genç öğretim elemanlarının içsel motivasyonu üzerindeki etkisinin, yaşlı öğretim elemanlarının içsel motivasyonuna göre önemli ölçüde daha güçlü olduğunu saptamıştır.

3.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşları ile değerleri arasındaki ilişkileri inceleyen Telef vd. nin (2013) araştırmasının sonucunda; psikolojik iyi oluş ile başarı, hazcılık, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlıdır. Sonuçlara göre hazcılık ve evrenselcilik değerleri psikolojik iyi oluşun yordayıcısıdır.

Çetin (2019) öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve mesleki dayanıklılıkları arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öznel iyi oluş algı düzeylerinin “çok yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür ve bu sonuç, öğretmenlerin mesleki hayatlarında yaşadıkları sorunların ve stresin daha kolay üstesinden gelebilecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Öğretmenlerin öznel iyi oluşu mesleki dayanıklılıklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Aydoğan’ ın (2019) öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile okul iklimi algılarını incelediği tez çalışmasının sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarına göre anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürdükleri yorumu yapılmıştır. Ayrıca okul iklimi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre okul iklimine dair algıları arttığında psikolojik iyi oluşları da artış göstermektedir.

Ağaçbacak’ ın (2019) öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve özyeterlik ilişkisini incelediği araştırmasının sonucuna göre öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyleri de artış göstermektedir. Öğretmenlerin, psikolojik iyi oluş düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da pozitif yönlü, zayıf derecede anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, psikolojik iyi oluş düzeylerinde artış olduğunda örgütsel bağlılık düzeylerinde de artış görülmektedir.

Güvenç’ in (2021) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile olumlu düşünme becerisi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonucunda öğretmenler orta seviyede psikolojik iyi oluş düzeyindeyken, orta düzeyin üzerinde olumlu düşünme beceri düzeyine sahiptir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile olumlu düşünme becerileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

Arslan ve Tura’ nın (2022) araştırma sonucunda, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ile algıladıkları sosyal destek, yaşamda anlam ve amaç bulmaları ve kişisel gelişim yönelimleri arasında olumlu yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin olması öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek arttıkça, psikolojik iyi oluşlarının da arttığını göstermektedir. Ayrıca okulda idaresinin kendisini desteklediğini düşünen öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan İnce' nin (2022) elde ettiği sonuçlara göre, öğretmenlerin yöneticilerini pozitif lider olarak algılama düzeyleri ve psikolojik iyi oluş algıları oldukça yüksektir. Sonuçlar ilkokullardaki öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, ortaokulda görevli öğretmenlerden daha fazla olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır.

3.4. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Schmutte ve Ryff' ın (1997) dışadönüklük ve nevrotizmin psikolojik iyi olma ile ilişkisini incelediği çalışmasında nevrotizmin ve dışadönüklüğün psikolojik iyi olmanın güçlü ve tutarlı yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Briner ve Dewberry (2007) araştırmasında öğretmenlerin iyi oluşlarının yüksek olmasının performanslarını etkileyebileceğini, işlerine daha fazla konsantre olabileceğini dolayısıyla da bu durumun öğrencilerin performansını etkileyebileceğini belirtmiştir.

Damasio vd. nin (2013) araştırmasında ise öğretmen başarısını sosyal ve bireysel açıdan etkileyen yöntemler incelenmiş ve psikolojik iyi oluş düzeyi düşük olan öğretmenlerin iş verimliliğinde de düşme görülebileceğine ulaşılmıştır.

Fitch vd. nin (2017) öznel iyi oluş düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada öğretmenlerin ekonomik durumlarından duydukları memnuniyetin çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bentea (2017) öğretmenlerin öz-yeterlik, tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş boyutları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında psikolojik iyi oluş boyutları düşük ve yüksek olan öğretmenler öz-yeterlik ve tükenmişlik açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Psikolojik iyi oluş boyutlarından daha düşük puan alan öğretmenler, daha yüksek düzeyde tükenme ve duyarsızlaşmaya sahipken, kişisel başarılarını azaltma ve zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında ise motivasyonlarını düşürme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Lipińska-Grobelny ve Narska' nın (2021) araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları, onların öz yeterlik algılarıyla önemli ölçüde ilişkilidir; bu, öğretmenlerin etkinliği ve öğrencilerinin başarıları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir.

Yin vd. nin (2023) Hong Kong'daki 782 öğretmenle yaptığı araştırma öğretmenlerin psikolojik iyi olma durumlarının yüksek olmasının çocuklara olan bağlılıklarını artırdığını göstermiştir.

4. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1 Araştırma Modeli

Okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarının öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmada genel tarama modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/ ya da derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2020).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022–2023 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çerkezköy Milli Eğitim Müdürlüğünden elde edilen bilgiler doğrultusunda ilçedeki devlet okullarında okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görevli öğretmenlerin sayısı 1991'dir (Çerkezköy MEM, 2022). Örneklemin seçiminde olasılığı bilinmeyen örnekleme yöntemlerinden kolaylıkla bulunabileni örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bir bölge söz konusu olmadığında yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireylerle yapılan örneklemedir (Erkuş, 2021).

Evreni oluşturan 1991 öğretmen için örneklem büyüklüğünün en az 322 olduğu hesaplanmıştır. Kullanılan formül şu şekildedir (Özdamar, 2003):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

d: Tolerans düzeyi (.05)

t: Güven düzeyi (%95 için 1.96)

pq: Gerçekleşme olasılığı x Gerçekleşmeme Olasılığı (.50) x (.50)

$$n = \frac{1991\ 1.96^2\ 0.5^2}{0.05^2(1991-1) + 1.96^2\ 0.5^2} = 322$$

Araştırmanın örneklemi 2022-2023 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görevli 328 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, öğretmenlikteki hizmet süresi sıralaması dikkate alınarak tablolar halinde verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 9' da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Erkek	107	32,6
Kadın	221	67,4
Toplam	328	100

Öğretmenlerin %32,6' sı (n=107) erkek, %67,4' ü (n=221) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları Tablo 10' da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni durum	n	%
Evli	230	70,1
Bekar	98	29,9
Toplam	328	100

Öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımını gösteren Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan 328 öğretmenin %70' ini (n=230) evliler, %29,9'

unu (n=98) ise bekârlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımları Tablo 11' de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	n	%
22-30	77	23,5
31-40	175	53,24
41-50	61	18,6
51 ve üzeri	15	4,6
Toplam	328	100

Araştırmaya katılan 328 öğretmenin %23,5' ini (n= 77) 22-30 yaş aralığında olanlar, %53, 24' ünü (n= 175) 31-40 aralığında olanlar, %18,6' sını (n= 61) 41– 50 yaş aralığında olanlar ve %4,6' sını (n= 15) ise 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olanlar oluşturmaktadır. Tablo 11' de 31- 40 yaş aralığındaki öğretmenlerin sayısının, toplamın %53,24 'ünü oluşturması araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak genç öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kademe değişkenine göre dağılımları Tablo 12' de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kademe	n	%
Okul Öncesi	13	4
İlkokul	78	23,8
Ortaokul	179	54,6
Lise	58	17,7
Toplam	328	100

Araştırmaya katılan 328 öğretmenin %4' ünü (n= 13) okul öncesi kademesinde çalışanlar, %23,8 'ini (n= 78) ilkokul kademesinde çalışanlar, %54,6'sını (n= 179) ortaokul kademesinde çalışanlar ve %17,7' sini (n= 58) ise lise kademesinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre dağılımları Tablo 13' te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenlikteki Hizmet Süresi	n	%
0-5 yıl	69	21
6-10 yıl	118	36

11-20 yıl	100	30,5
21 yıl ve üzeri	41	12,5
Toplam	328	100

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan 328 öğretmenin %21' ini (n= 69) hizmet süresi 0-5 yıl olanlar, %36' sını (n= 118) hizmet süresi 6-10 yıl olanlar, %30,5' ini (n= 100) hizmet süresi 11-20 yıl olanlar ve %12,5' ini (n= 41) ise hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olanlar oluşturmaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Katılımcı Bilgi Formu, Değerlere Göre Yönetim Ölçeği (Yılmaz, 2006), Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Telef, 2013) kullanılmıştır (Ek- 3, Ek-4). Bu ölçekler, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu kararı (Ek-1) ve MEB Tekirdağ İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile yapılan resmî yazışmalar sonucunda Valilik Onayı (Ek-2) alındıktan sonra uygulanmıştır. Veriler çevrim içi form ile toplanmıştır.

4.3.1. Katılımcı Bilgi Formu

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, öğretmenlikteki hizmet süresinin sorulduğu Katılımcı Bilgi Formu kullanılmıştır.

4.3.2. Değerlere Göre Yönetim Ölçeği

Yılmaz (2006) tarafından geliştirilen Değerlere Göre Yönetim Ölçeği' nin faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin öğretmen formu tek faktörlüdür ve faktör yük değeri 0,35'in altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buradan hareketle başlangıçta 29 maddesi olan ölçekte analiz sonrası 25 madde kalmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,36 ile 0,87 arasında değişmekte olup ölçekteki maddelerin oluşturduğu tek faktörün toplam varyansın %40' ını açıkladığı görülmüştür. Güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı α = 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçekte kullanılan yanıt ölçeği (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta derecede katılıyorum, (4) çok katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum, seçeneklerinden

oluşmuştur. Ölçekte bulunan maddelerden birisi ters (madde 15), diğerleri düz olarak puanlanmıştır.

Değerlerle Yönetim Ölçeği' nden elde edilen verilerin güvenirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbach Alfa hesaplanmıştır. Analiz sonuncuna göre Cronbach Alfa katsayısı 0,95' tir. Alfa değeri 0,80 ile 1,00 arasında ise yüksek derecede güvenilir, 0,60 ile 0,80 arasında ise oldukça güvenilir, 0,40 ile 0,60 arasında ise düşük derecede güvenilir kabul edilmektedir (Özdamar, 2010). Elde edilen katsayı, verilerin yüksek derecede güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Değer Yönetimi Ölçeği' nden elde edilen verilerin bu araştırmada kullanılan grup için de aynı faktör yapısına sahip olup olmadığının test edilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda X^2 =864,86, df= 275, GFI= 0,96, CFI= 0,88, RMSEA= 0,08, SRMR= 0,04, NNFI= 0,87 olduğu görülmüştür. Hesaplanan ki-kare (X^2/ df) istatistik değeri küçük olduğu ölçüde uyuşmanın da o ölçüde iyi olduğu kanaatine varılır (Şimşek, 2007). Bu ölçek için elde edilen ki-kare istatistiğinin ilgili serbestlik derecelerine oranı (X^2/ df) 3,14' tür. X^2/ df değeri ≤2 değerini aldığında iyi uyum düzeyinde olduğu (Cole, 1987), 2 ile 5 arasında ise kabul edilebilir düzeyde olduğu belirtilmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Kwon ve Marzec, 2016). GFI değeri 0,85 üzerindeki değerlerin kabul edilebilir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021) RMSEA' nın 0,05 ile 0,08 arasında (Sarmento ve Costa, 2019), SRMR' nin ise 0,08'e yakın olması iyi uyumu gösterir (Hu ve Bentler, 1999). CFI ve TLI' nın ise 0,90'ın üzerinde olması ise model-veri uyumunun kabul edilebilir olduğuna işaret eder (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013). Uyum indeksleri kabul edilebilir uyumu gösterdiğinden orijinal ölçeğin faktör yapısının bu araştırmada kullanılan örneklem için de korunduğu kabul edilmiştir.

4.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Diener vd. (2009, 2010) tarafından geliştirilmiştir ve ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nin maddeleri "Kesinlikle katılmıyorum" (1) ile "Kesinlikle katılıyorum" (7) şeklinde 1–7 arasında puanlanmaktadır. Bütün maddeler olumlu olarak ifade edilmekte ve negatif bir madde bulunmamaktadır. Ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük puan 8, en yüksek puan ise 56'dır. Yüksek puan kişinin birçok psikolojik kaynağa ve güce sahip olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyansın %42 olduğu saptanmış, ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,54 ile 0,76 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin uyum değerleri (GFI= 0,96, NFI= 0,94, CFI= 0,95, IFI= 0,95, RMSEA= 0,08, SRMR= 0,04) kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur (Telef, 2013).

Bu araştırmada ölçekten elde edilen verilerin güvenirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbach Alfa hesaplanmıştır. Analiz sonuncunda Cronbach Alfa katsayısı 0,80 'dir. Elde edilen katsayı, verilerin yüksek derecede güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nden elde edilen verilerin bu araştırmada kullanılan grup için de aynı faktör yapısına sahip olup olmadığının test edilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda X^2 =38,79, df= 20, GFI= 0,99, CFI= 0,97, RMSEA= 0,05, SRMR= 0,03, NNFI= 0,96 olduğu görülmüştür. Bu ölçek için elde edilen ki-kare istatistiğinin ilgili serbestlik derecelerine oranı (X^2/ df) 1,93'tür ve iyi uyum düzeyinde olduğunu gösterir. Tüm uyum indeksleri iyi uyuma işaret ettiğinden ölçekten elde edilen verilerin yapı geçerliğinin yeterli olduğu kabul edilmiştir.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin girişi yapıldıktan sonra verilerde ters madde yeniden kodlanmıştır (Değer Yönetimi Ölçeği' ndeki 15. Madde). Değer Yönetimi Ölçeği' nde ifadelere verilen cevaplar "Hiç Katılmıyorum" seçeneğinden "Tamamen Katılıyorum" seçeneğine 1' den 5 'e doğru; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nde ifadelere verilen cevaplar "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğinden "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğine 1'den 7'ye doğru sayısal değer verilerek puanlanmıştır.

Araştırma için 400 öğretmenden veri toplanmıştır. Analize başlamadan önce veri setindeki uç değerler tespit edilmiştir. Uç değerleri saptamada en basit ve etkili yöntemlerden biri veri noktalarını Z puanına dönüştürerek en düşük ve en yüksek değerleri görüntülemektir (Douzenis ve Rakow, 1987). Uç değerlerin varlığı veriden elde edilen Z puanının +3 ile -3 arasında olup olmadığı ve veriden elde edilen Z puanlarının veri setinin büyük bir bölümüne ait Z puanları ile bağlantısız olup olmadığını incelemekle ortaya koyulabilir (Raykov ve Marcoulidese, 2008). Veri setinin yanlış değerlendirilmesine neden olacak uç değerlerin saptanması için ölçek

puanları Z değerine çevrilmiştir. Veri setinde +3 ile -3 arasında olmayan 72 veri araştırmadan çıkarılmış ve araştırmada 328 veri kullanılmıştır.

Ölçekten elde edilen puanların normalliğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğunda verilerin normal dağılıma sahip olduğunu ve parametrik testler için uygun olduğunu belirtmiştir. Yapılan analizlere göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu belirlenmiş ve analizlerin parametrik testler için uygun olduğu görülmüştür. Değer Yönetimi Ölçeği ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nin çarpıklık ve basıklık değerleri tablo 14' te verilmiştir.

Tablo 14. Ölçeklerin Çarpıklık Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Değer Yönetimi Ölçeği	-,229	-,602
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	-,081	-,176

Her bir değişkene göre ölçeklerden alınan puanların normal dağılım gösterdiğinin de test edilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ölçek puanlarının her bir kategoride normal dağıldığı görülmüştür. Bu değerler Tablo 15' te verilmiştir.

Tablo 15. Bağımsız Değişkenlere Göre Ölçek Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

		Değer Yönetimi Ölçeği		Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	
		Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	Erkek	-,302	,861	-,144	-,196
	Kadın	-,148	-,551	-,039	-,161
Medeni Durum	Evli	-,282	-,516	,017	-,242
	Bekar	-,079	-,866	-,314	-,147
Yaş	22-30	,029	-,686	-,058	-,376
	31-40	-,316	-,471	-,022	,034
	41-50	-,182	-,741	-,196	-,026
	50 ve üzeri	-,480	-,233	-,530	-1,091

Kademe	Okul Öncesi	-,399	-,540	-,388	-,185
	İlkokul	-,685	,222	,110	-,024
	Ortaokul	-,013	-,697	-,131	-,262
	Lise	-,233	-,553	,264	-,504
Hizmet Süresi	0-5	-,268	-,874	,007	-,562
	6-10	-,101	-,311	-,256	,507
	11-20	-,200	-,522	,152	-,342
	21 ve üzeri	-,664	-,491	-,375	-,589

Araştırmada kişisel bilgilerin analizinde yüzde ve frekans, öğretmenlerin okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algı düzeylerinin ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algıları arasında cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde t Testi; yaş, çalıştığı kademe ve hizmet süresine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Levene testi kullanılarak gruplar arasında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür. Levene testi sonuçları cinsiyete göre (F= 0,81; p= 0,36), medeni duruma göre (F=0,10; p=0,75), yaşa göre (F=0,69; p=0,55), çalıştığı kademeye göre (F=1,12; p=0,34) ve hizmet süresine göre (F=0,29; p=0,82)' tür.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile ilgili algıları arasında cinsiyete göre ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde t Testi; yaş, çalıştığı kademe ve hizmet süresine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Levene testi kullanılarak gruplar arasında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür. Levene testi sonuçları cinsiyete göre (F=0,39; p=0,52), medeni duruma göre (F=0,04; p=0,83), yaşa göre (F=0,21; p=0,88), çalıştığı kademeye göre (F=1,06; p=0,36) ve hizmet süresine göre (F=1,97; p=0,11)' dir.

Değişkenler normal dağılım gösterdiği için okullardaki değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ile korelasyon hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bularak yorumlamak için kullanılır. Korelasyon katsayısının 0,70–1,00 aralığında olması yüksek; 0,70–0,30 aralığında olması orta; 0,30–0,00 aralığında olması ise düşük düzeyde ilişki şeklinde ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2020). Araştırmada analizler 0,05 manidarlık düzeyinde sınanmıştır.

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 27 programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi için JASP 0.18.3.0 programı kullanılmıştır.

5. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

5.1. Birinci Alt Amaç: Öğretmenlerin Okul Yöneticisinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticisinin değerlere göre yönetim uygulamalarına yönelik algılarını belirlemek amacıyla uygulanan Değer Yönetimi Ölçeği' nden elde edilen puanların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16' da gösterilmiştir. Değer Yönetimi Ölçeği' nde 1,00 ile 5,00 arasında yer alan ortalama puanlar 5 aralığa bölünerek 1-1,80 arası "Hiç katılmıyorum", 1.81-2.60 arası "Az katılıyorum", 2.61-3.40 arası "Orta derecede katılıyorum", 3.41-4.20 arası "Çok katılıyorum", 4.21-5.00 arası "Tamamen katılıyorum" olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Değer Yönetimine İlişkin Ölçek Puanlarının Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

Değerlere Göre Yönetim	N	En Düşük	En Yüksek	Toplam	$\bar{X}$	SS
Öğretmen Görüşleri	328	49,00	125,00	31721,00	96,71	16,90

Tabloda Değer Yönetimi Ölçeği' nin ortalama puanı 96,71 ve katılımcıların en düşük puanı 49,00; en yüksek puanı ise 125,00'tir. Öğretmenlerin okullarındaki değer yönetimine yönelik algıları 5 üzerinden 3,86' dır (96,71x5/125=3,86). Bu puan ölçekte yer alan yanıt ölçeğine oranlandığında "Çok katılıyorum" yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Yılmaz (2007) ve Dağlı vd.nin (2015) araştırmasında öğretmenlerin "Çok katılıyorum" yanıtına yakın olmaları bu araştırmayla benzerdir. Yılmaz ve Altınkurt (2010), Ekmekyapar (2013), Birden' in (2021) araştırmalarında da öğretmenlerin değerlerle yönetim uygulamalarına yönelik görüşleri yüksektir.

Öğretmenlerin ölçekte yer alan maddelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri Tablo 17' de gösterilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Değer Yönetimine İlişkin Algılarının Dağılımı

Maddeler	$\bar{X}$	SS
1. İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz.	4,33	0,85
2. Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.	3,77	1,14
3. Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir.	3,80	0,95
4. İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir.	3,93	0,93
5. Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir.	4,03	0,88
6. Bilimsel esaslar rehber olarak görülür.	3,93	0,94
7. Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.	3,60	1,13
8. Demokratik bir ortam vardır.	3,69	1,08
9. Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.	3,67	1,03
10. Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler.	3,86	1,02
11. İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	4.14	0,87
12. Meslektaşlarla iş birliği özendirilir.	3,85	0,99
13. Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür.	4,08	0,92
14. İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz.	3,86	1,16
15. Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır.	3,19	1,31
16. Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.	3,99	0,83

17. Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.	3,65	1,06
18. Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.	4,00	0,95
19. Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz.	3,79	0,97
20. Verilen kararlarda duygusal davranılmaz.	3,53	0,99
21. Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır.	4,02	0,83
22. Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.	4,15	0,80
23. Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir.	3,83	0,97
24. Zor durumda olan kişilere yardım edilir.	4,28	0,76
25. Yapılan işler zevk alınarak yapılır.	3,75	0,97
Değerlere Göre Yönetim Genel Ortalama	3,86	0,67

Öğretmenlerin Tablo 17' de yer alan maddelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ($\bar{X}$=3,86) ve standart sapma değerleri (SS=0,67) dikkate alındığında, maddelerin 1' inin "orta derecede katılıyorum" yanıtına yakın olduğu; 21' inin "çok katılıyorum" yanıtına yakın olduğu; 3' ünün ise "tamamen katılıyorum" yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin cevaplarının olumlu yönde odaklandığı ve değerlere göre yönetim algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Yılmaz' ın (2006) araştırmasında da maddelerden 1' inin "orta derecede katılıyorum" yanıtına, kalan 24 maddenin ise "çok katılıyorum" yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Dağlı vd.nin (2015) araştırmasında ise öğretmenler ölçekteki 25 maddenin sadece birisine "orta derecede katılıyorum", 24' üne "çok katılıyorum" yanıtını vermişlerdir. Eğitim örgütlerinde yöneticilerin ve okul çalışanlarının benimsediği değerlerin, ortak bir okul kültürü oluşturma, çalışanları güdüleme, örgüt içi çatışmaları etkili bir biçimde yönetme ve etkili iletişim sağlama açısından önemli rol oynadığı görülmektedir (Tezcan, 2021).

Öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri maddeler sırası ile şunlardır: İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz ($\bar{X}$= 4,33), Zor durumda olan kişilere yardım edilir ($\bar{X}$= 4,28), Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür ($\bar{X}$=4,15), İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir ($\bar{X}$= 4,14), Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür ($\bar{X}$= 4,08), Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir ($\bar{X}$=4,03), Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır ($\bar{X}$=4,02), Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir ($\bar{X}$=4,00). Çifci (2014) ve Yılmaz' ın (2006) araştırmasında da öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdikleri madde "İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz" maddesi olmuştur. Çevik ve

Köse' nin (2017) araştırmasında öğretmenlerin okullarda yöneticiler ve diğer çalışanlarla ortak bir kültür oluşturmasının okulda iş birliğine ve başarıya katkı sağlayacağına inandıkları görülmüştür. Özdoğru' nun (2021) araştırmasında da öğretmenlerin çoğu meslektaşlarıyla iş birliği yapmaya çok fazla ihtiyaç duymaktadır. Karayel vd.nin (2018) araştırma sonuçlarına göre çalışanların liderler ve örgütler tarafından desteklenmeleri çok önemlidir ve çalışanların performansları; örgütsel desteğin, lider desteğinin ve sosyal desteğin ve lider üye etkileşiminin örgüt yapısında ve yönetim süreçlerinde yer aldığında arttığı görülmüştür. Günbayı vd. de (2013) araştırmasında müdür desteği ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır. Ünsal ve Görücü' nün (2023) araştırmasında ise okul yönetiminin öğretmenin görüşlerine değer vermesi öğretmenlerin motivasyonunu artırmaktadır.

Öğretmenlerin en düşük katılım gösterdikleri maddeler ise şunlardır: Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır ($\bar{X}$ =3,19), Verilen kararlarda duygusal davranılmaz ($\bar{X}$=3,53), Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir ($\bar{X}$ =3,60), Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür ($\bar{X}$=3,65). Yılmaz (2006) ve İnan' ın (2022) araştırmasında da "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir" maddesi düşük puan almıştır ve bu çalışmayla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin başarılarının çalıştıkları kurumlar tarafından takdir edilmesini ve ödüllendirilmesini istediği araştırmalar mevcuttur (Çelebi vd., 2015). Yılmaz' ın (2019) Milli Eğitim Bakanlığı ödül sisteminin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin motivasyonlarına etkisini incelediği araştırmasında da okul yöneticileri ve öğretmenlerin ödül sistemine yönelik görüşleri artınca motivasyonları da artmaktadır. Sağır' ın (2015) araştırmasında yöneticisinden takdir gören öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi daha düşüktür. Deniz' in (2017) araştırmasında da yöneticisinden takdir gören öğretmenlerin mesleki benlik algıları artmaktadır. Uyanık' ın (2019) değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında da "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır", "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir" maddeleri düşük katılımın olduğu; "İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir" ve "Diğerlerine iyilik yapmak erdem olarak görülür" maddeleri yüksek katılım gösterilen maddelerdir. Kazak ve Yıldırım' ın (2022) araştırmasında da ideal yönetici özellikleri olarak iletişime açık, demokratik, adaletli, adam kayırmayan, aşırı mevzuatçı olmayan, gerektiğinde inisiyatif alabilen, karakter yapıları güçlü okul yöneticilerinin ideal yöneticiler oldukları saptanmıştır.

5.2. İkinci Alt Amaç: Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Değer Yönetimi Ölçeği' ne verdiği puanlar ile değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, öğretmenlikteki hizmet süresi) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için t Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin değer yönetimi ölçeği puanlarının cinsiyete göre t Testi sonuçları Tablo 18' de verilmiştir.

Tablo 18. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

					t Testi		
	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Değer Yönetimi	Erkek	107	101,24	15,36	3,43	326	<,001
	Kadın	221	94,51	17,20			

Tablo 18' e göre öğretmenlerin değer yönetimi algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(326)}$= 3,43; p< 0,05). Bu bulguya göre, değer yönetimi algısı ile cinsiyet arasında anlamlı fark vardır. Erkek öğretmenlerin değer yönetimine yönelik algıları ($\bar{X}$=101,24), kadın öğretmenlerin değer yönetimine yönelik algılarından ($\bar{X}$=94,51) daha yüksektir. Bu bulguya göre erkek öğretmenlerin okullarındaki değer yönetimi uygulamalarını kadın öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Birden' in (2021) araştırmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerin değerlere göre yönetim algıları cinsiyet değişkenine göre farklılaşırken bu farklılığın erkek öğretmenlerce daha yüksek algılandığı görülmüştür. Sarı (2005), Çileli ve Tezer' in (1998) araştırmalarında erkeklerin tüm alanlarındaki değer puanları kadınların puanlarından yüksektir. Dilmaç vd.nin (2008) öğretmen adaylarının değer algılarını çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmasında evrensellik boyutunda erkeklerin puan ortalaması kadınlardan daha yüksek saptanmıştır. Yılmaz' ın (2006) araştırmasında öğretmenlerin görüşlerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur; ancak erkek öğretmenlerin görüşleri kadın öğretmenlerinkinden daha olumludur. Polat' ın (2007) ortaöğretimdeki öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi

incelediği tezinde öğretmenlerin örgütsel adalet algısında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma görülmüş, erkek öğretmenlerin kadınlara göre yöneticilerin daha fazla adil davrandığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda ise bu araştırmayla çelişen sonuçlara ulaşılmıştır. Altunay ve Yalçınkaya' nın (2011) öğretmen adayları ile yaptığı araştırmada erkek öğretmen adaylarına göre kadın öğretmen adaylarının tüm değer boyutlarını daha fazla önemsediği görülmüştür. Polat ve Çalışkan' ın (2013) araştırmasında öğrencilerin cinsiyete göre değer eğilimlerinin kız öğrencilerin güç, hazcılık, geleneksellik ve uyarılım boyutları dışındaki diğer boyutlarda puan ortalaması; erkek öğrencilerden anlamlı bir şekilde yüksektir. Turan ve Aktan (2008), Yılmaz ve Altınkurt (2010), Ekmekyapar (2013), Dağlı vd. (2015) ve Uyanık' ın (2019) çalışmalarında ise değerler ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algıları medeni durum değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için t Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin değer yönetimi ölçeği puanlarının medeni duruma göre t Testi sonuçları Tablo 19' da verilmiştir.

Tablo 19. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

					t Testi		
	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Değer Yönetimi	Evli	230	96,59	17,16	-0,19	326	0,84
	Bekar	98	96,98	16,34			

Tablo 19 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algılarında medeni durum değişkeninde farklılaşma yoktur. Öğretmenlerin değer yönetimi ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t_{(326)}$=0,19; p> 0,05). Öğretmenler okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarını medeni durumlarına göre benzer algılamaktadır. Tanıt (2007), Ekmekyapar (2013) ve Çifci' nin (2014) araştırmalarında da değer yönetimi algıları ile medeni durum değişkeni arasında farklılaşma bulunmamaktadır. Ancak Dönmez ve Cömert' in (2007) çalışmasında medeni durum değişkenine göre bazı değerlerde farklılık görülmüştür. Evlilik ve aileye ait olan bu değerlerden, evli

öğretmenlerin değer algılarının bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algıları yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin değerlerle yönetim algılarının yaşa göre ANOVA sonuçları Tablo 20' de verilmiştir.

Tablo 20. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Yaş	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
22-30	77	95,23	Gruplar arası	1242,410	3	414,137	1,45	0,22	-
31-40	175	97,30	Gruplar içi	92173,075	324	284,485			
41- 50	61	95,03	Toplam	93415,485	327				
50 ve üzeri	15	104,20							
Toplam	328	96,71							

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin değer yönetimi algıları ile yaşları arasında ($F_{(3,324)}$=1,45; p> 0,05) anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. 22-30 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$= 95,23), 31-40 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=97,30), 41- 50 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=95,03) ve 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=104,20) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ancak en yüksek ortalama 50 yaş ve üzerinde saptanmıştır. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin daha olumlu görüşe sahip olduğu söylenebilir. Ekmekyapar (2013) ve Uyanık' ın (2019) araştırmasında da öğretmenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmemiştir. Ancak Yılmaz' ın (2006) doktora tezinde ilköğretim okulu yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetmesi ile ilgili olarak öğretmen görüşlerinde yaş grupları bakımından 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenler ile 41-50 yaş grubunda bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. 31-40 yaş grubu en düşük ortalamaya, 41-50 yaş grubu ise en yüksek ortalamaya sahiptir.

Öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algıları çalıştığı kademe değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans

Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin değer yönetimi algılarının çalıştığı kademeye göre ANOVA sonuçları Tablo 21' de verilmiştir.

Tablo 21. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kademeye Göre ANOVA Sonuçları

Çalıştığı Kademe	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Okulöncesi	13	97,92	Gruplar arası	2222,817	3	740,939	2,63	0,05	-
İlkokul	78	101,19	Gruplar içi	91192,667	324	281,459			
Ortaokul	179	95,48	Toplam	93415,485	327				
Lise	58	94,18							
Toplam	328	96,71							

Tablo 21 incelendiğinde, öğretmenlerin değer yönetimi algıları ile çalıştığı kademe arasında ($F_{(3,324)}$=2,63; p=0,05) anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin ($\bar{X}$=97,92), ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}$=101,19), ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}$=95,48) ve lise öğretmenlerinin ($\bar{X}$=94,18) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. En yüksek ortalama ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerde saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu söylenebilir. Taşdan' ın (2010) araştırmasında resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin önemsedikleri beş bireysel değer sırasıyla; adalet, dürüstlük, insan odaklı olmak, güven ve çalışkanlıktır. Öğretmenlere göre okul kültürü içerisinde en fazla önemsedikleri beş örgütsel değer ise başarı, çalışkanlık, dürüstlük, kalite ve insan odaklı olmak değerleridir. Fidan' ın (2015) araştırmasında da ilkokul öğretmenlerinin örgütsel değerlere ilişkin algıları daha yüksektir. Bu durum ilkokulda görevli öğretmenlerin genellikle aynı branştan olup ortaokuldakilerin branşlarının farklı olması ile ilişkilendirilmiştir.

Öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin algıları öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin değer yönetimi algılarının öğretmenlikteki hizmet süresine göre ANOVA sonuçları Tablo 22' de verilmiştir.

Tablo 22. Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlikteki Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Hizmet Süresi	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
0-5 yıl	69	96,89	Gruplar arası	741,105	3	247,035	0,86	0,46	-
6-10 yıl	118	95,47	Gruplar içi	92674,380	324	286,032			
11-20 yıl	100	96,53	Toplam	93415,485	327				
21 yıl üzeri	41	100,39							
Toplam	328	96,71							

Tablo 22 incelendiğinde, öğretmenlerin hizmet süreleri ile değer yönetimi algıları arasında ($F_{(3,324)}$=0,86; p> 0,05) anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. 0-5 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=96,89), 6-10 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=95,47), 11-20 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=96,53), 21 yıl ve üzeri aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=100,39) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ancak en yüksek ortalama 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerde saptanmıştır. Tanıt' ın (2007), Aktay (2008), Ekmekyapar (2013) ve Birden' in (2021) araştırmalarında da hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma görülmemiştir. Karaköse ve Altınkurt' un (2009) okul yöneticilerinin ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerini incelediği araştırmada da MEM çalışanlarının ve okul yöneticilerinin görüşleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar, araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir. Ancak Sezgin' in (2006) çalışmasında öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. En yüksek uyum 11-15 yıllık öğretmenlerdeyken en düşük olduğu grup 6-10 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenlerde olduğu; Yılmaz' ın (2006) araştırmasında da 6-10 yıl grubunda bulunanlar ile 16-20 yıl grubunda bulunanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuş ve 6-10 yıl grubunun ortalamasının en düşük, 16-20 yıl grubunun ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Dağlı vd.nin (2015) araştırmasında da mesleki kıdeme göre öğretmenlerin kendi okullarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ancak bu çalışmanın aksine en yüksek katılım mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerde olmuştur.

5.3. Üçüncü Alt Amaç: Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları hakkındaki görüşleri değerlendirilmiştir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nde 1,00 ile 7,00 arasında yer alan ortalama puanlar 7 aralığa bölünerek 1,00-1,86 arası "Kesinlikle katılmıyorum", 1,87-2,71 arası "Katılmıyorum", 2,72-3,57 arası "Biraz katılmıyorum", 3,58-4,43 arası "Kararsızım", 4,44-5,29 arası "Biraz katılıyorum", 5,30-6,14 arası "Katılıyorum", 6,15-7,00 arası "Kesinlikle katılıyorum" olarak değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin ölçek puanlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 23' te gösterilmiştir

Tablo 23. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Ölçek Puanlarının Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

Psikolojik İyi Oluş	N	En Düşük	En Yüksek	Toplam	X̄	SS
Öğretmen Görüşleri	328	35,00	56,00	15521,00	47,32	4,66

Tablo incelendiğinde Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nin ortalama puanı 47,32 olup katılımcıların en düşük puanı 35,00; en yüksek puanı ise 56,00' dır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları 7 üzerinden 5,91' dir (47,32x7/56= 5,91). Bu puan ölçekte yer alan yanıt ölçeğine oranlandığında "Katılıyorum" yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Aslan ve Erözyürek' in (2021) 833 öğretmenle yaptığı, Şimşek' in (2018) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle yaptığı ve Gündüz ve Çağırga' nın (2023) 800 öğretmenle yaptığı çalışmada da öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin genel olarak "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin ölçekte yer alan maddelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri Tablo 24' te gösterilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Algılarının Dağılımı

Maddeler	X̄	SS
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	5,89	0,90
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	5,95	0,79
3. Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	5,80	0,90

4.	Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	6,13	0,72
5.	Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	6,13	0,71
6.	Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	6,09	0,75
7.	Geleceğim hakkında iyimserim.	5,20	1,49
8.	İnsanlar bana saygı duyar.	6,13	0,67
Psikolojik İyi Oluş Genel Ortalama		5,91	0,58

Tablo 24' e göre öğretmenlerin maddelere verdikleri yanıtların genel aritmetik ortalaması ($\bar{X}$ =5,91) ve standart sapma değeri (SS=0,58) dikkate alındığında, öğretmenlerin cevaplarının olumlu yönde odaklandığı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu araştırma sonucuyla benzer sonuçlara ulaşan, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu araştırmalar mevcuttur (Yeşiltepe, 2011; Ertürk, 2016; Ağaçbacak, 2019; Köylü ve Gündüz, 2019; Demirhan ve İnce, 2022). Psikolojik iyi oluşun, çalışanların işgücü niteliğini ve niceliğini etkileyen önemli unsurlardan biri olduğunu belirten; öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ile iş doyumu ilişkisini inceleyip olumlu etkisini belirleyen araştırmalar da vardır (Zizek vd., 2015; Mutlu ve Tanhan, 2019). Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması onların iş becerikliliğini artırmakta ve pozitif örgütsel çıktılar sunabilmektedir (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021). Damasio vd. (2013) ile Gil-Monte vd.' nin (2011) çalışmalarında psikolojik iyi oluş düzeyleri düşük olan öğretmenlerin iş verimliliğinin de düşük olacağı saptanmıştır.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinde en yüksek ortalama saptanan üç madde: Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum ($\bar{X}$= 6,13), Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim ($\bar{X}$= 6,13), İnsanlar bana saygı duyar ($\bar{X}$= 6,13). Erözyürek' in (2019) araştırmasında en yüksek ortalamaya sahip iki madde "Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum", "Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim" olması; Aydoğan' ın (2019) araştırmasında da en yüksek ortalama saptanan maddelerden birinin "İnsanlar bana saygı duyar" maddesi olması bu çalışmayla benzerdir.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinde en düşük ortalama saptanan madde ise Geleceğim hakkında iyimserim ($\bar{X}$= 5,20)' dir. Köylü (2018), Erözyürek (2019) ve Aydoğan'ın (2019) araştırmalarında da en düşük ortalama ''Geleceğim hakkında

iyimserim'' maddesi olduğu görülmüştür. Demir vd.nin (2023) araştırmasında öğretmen adaylarının gelecek kaygılarının yüksek düzeyde olduğu, Sezgin ve Gökçer' in (2015) araştırmalarında da formasyon öğrencilerinin derin bir gelecek kaygısı yaşadıkları tespit edilmiştir.

5.4. Dördüncü Alt Amaç: Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, öğretmenlikteki hizmet süresi) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için t Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeği algılarının cinsiyete göre t Testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

					t Testi		
	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Psikolojik İyi Oluş	Erkek	107	47,21	4,89	-,28	326	0,77
	Kadın	221	47,37	4,56			

Tablo 25' e göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(326)}$= 0,28, p> 0,05). Erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ile ($\bar{X}$= 47,21), kadın öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ($\bar{X}$=47,37) çok yakındır. Bu sonuca göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları, cinsiyetlerine göre değişmemektedir. İnce (2022), Demirtaş (2016), Köylü ve Gündüz (2019), Aydoğan (2019), Chaudhari ve Parikh' in (2019) araştırmalarında da katılımcıların psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür ve bu çalışmayı desteklemektedir. Yakut ve Yakut' un (2018) öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisini incelediği araştırmasında cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının erkek öğretmenlerin puanlarından yüksek olduğu fakat farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Kuyumcu (2012), Cengiz (2018), Ağaçbacak (2019), Aslan

ve Erözyürek (2021), Sadaiah ve Fernandez' in (2021), Gündüz ve Çağırga' nın (2023) araştırmalarında ise kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerden yüksek olması ve farkın anlamlı olması bu araştırmayla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları medeni durum değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için t Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının medeni duruma göre t Testi sonuçları Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

					t Testi		
	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Psikolojik İyi Oluş	Evli	230	47,16	4,66	-,94	326	0,34
	Bekar	98	47,69	4,67			

Tablo 26 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(326)}$= 0,94, p> 0,05). Evli öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ile ($\bar{X}$= 47,16), bekar öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ($\bar{X}$=47,69) birbirine yakındır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları medeni durumlarına göre değişmemektedir. Dündar ve Demirli (2018) de araştırmasında katılımcıların psikolojik iyi olma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığını; evli, bekâr ya da eşinden boşanmış katılımcıların benzer psikolojik iyi olma düzeylerine sahip olduklarını saptamıştır. Demirtaş' ın (2016) okul yöneticileri ile, Aydoğan (2019), Aslan ve Erözyürek (2021) ve İnce'nin (2022) öğretmenler ile yaptığı çalışmalarda da medeni durum değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı fark bulunmamıştır ve bu çalışmayla örtüşmektedir. Ancak bu çalışmanın aksine Tütüncü' nün (2012) çalışmasında evli çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri bekârlara göre daha yüksektir. Gündüz ve Çağırga' nın (2023) araştırmasında da medeni duruma göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur ve evli öğretmenlerin psikolojik yönden iyi oluş düzeyleri, bekâr öğretmenlerinkinden daha yüksek düzeyde olması bu çalışmayla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları yaş değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının yaşa göre ANOVA sonuçları Tablo 27' de verilmiştir.

Tablo 27. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Yaş	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
22-30	77	47,75	Gruplar arası	158,105	3	52,702	2,45	0,06	-
31-40	175	46,90	Gruplar içi	6969,282	324	21,510			
41-50	61	47,29	Toplam	7127,387	327				
50 ve üzeri	15	50,06							
Toplam	328	47,32							

Tablo 27 incelendiğinde, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile yaşları arasında ($F_{(3,324)}$=2,45; p> 0,05) anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. 22-30 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =47,75), 31-40 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=46,90), 41- 50 yaşında olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=47,29) ve 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=50,06) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ancak puanlar arasında psikolojik iyi oluşa ait en yüksek ortalama 50 yaş ve üzerinde saptanmıştır. Özen (2005), Aydoğan (2019) ve İnce' nin (2022) araştırmalarında da öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ve bu çalışmayla örtüşmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları çalıştığı kademe değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının çalıştığı kademeye göre ANOVA sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kademeye Göre ANOVA Sonuçları

Çalıştığı Kademe	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark

Okul öncesi	13	47,30	Gruplar arası	62,410	3	20,803	0,95	0,41	-
İlkokul	78	47,80	Gruplar içi	7064,977	324	21,805			
Ortaokul	179	46,93	Toplam	7127,387	327				
Lise	58	47,86							
Toplam	328	47,32							

Tablo 28 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile çalıştıkları kademe arasında ($F_{(3,324)}$=0,95; p> 0,05) anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Okul öncesi öğretmenlerinin ($\bar{X}$=47,30), ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}$=47,80), ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}$=46,93) ve lise öğretmenlerinin ($\bar{X}$=47,86) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları çalıştıkları kademeye göre değişmemektedir. Demirtaş (2016), Köylü ve Gündüz (2019), Aslan ve Erözyürek (2021), Erdoğan ve Gökçe'nin (2022) araştırmalarında da katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri çalıştıkları kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Chaudhari ve Parikh' in (2019) araştırmasında da ilkokul öğretmenleri ile lise öğretmenlerinin psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak bu çalışmayla çelişen araştırmalar da vardır. İnce' nin (2022) araştırmasında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ölçeğindeki ortalamaları, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir ve farklılaşma vardır. Çelik ve Kahraman' ın (2022) çalışmasında da öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul kademesi yükseldikçe öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri düşmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları hizmet süresi değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenler normal dağılım gösterdiği için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının hizmet süresine göre ANOVA sonuçları Tablo 29' da verilmiştir.

Tablo 29. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Hizmet Süresi	N	X̄	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark

0-5 Yıl	69	48,08	Gruplar arası	117,886	3	39,295	1,81	0,14	-
6-10 yıl	118	46,77	Gruplar içi	7009,501	324	21,634			
11-20 Yıl	100	47,06	Toplam	7127,387	327				
20 ve üzeri	41	48,24							
Toplam	328	47,32							

Tablo 29 incelendiğinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile hizmet süresi arasında ($F_{(3,324)}$=1,81; p> 0,05) anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. 0-5 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=48,08), 6-10 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=46,77), 11-20 yıl aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=47,06), 21 yıl ve üzeri aralığında hizmet süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$=48,24) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Araştırma sonucunda grupların ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Ağaçbacak (2019), Aslan ve Erözyürek (2021) ve İnce' nin (2022) araştırmasında da öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş puanlarının hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi bu çalışmayla örtüşmektedir. Ancak Köylü ve Gündüz' ün (2019) araştırmasında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre 1-5 yıllık öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık göstermiştir. Aydoğan´ın (2019) çalışmasında da 1– 5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerden istatistiki açıdan anlamlı olarak daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip oldukları saptanmıştır ve bu çalışmayla örtüşmemektedir.

5.5. Beşinci Alt Amaç: Okullardaki Değer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan testin sonuçları verilmiştir.

Okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları sürekli değişkenleri (eşit aralık ölçeği düzeyinde) arasındaki ilişki değişken

dizilerinin normallik koşullarını sağlaması nedeniyle Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 30' da verilmiştir.

Tablo 30. Değer Yönetimi ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi

DYÖ- PİOÖ (Korelasyon)		Değer Yönetimi	Psikolojik İyi Oluş
Değer Yönetimi	r	1	0,418**
	p		<0,001
Psikolojik İyi Oluş	r	0,418**	1
	p	<0,001	

**p<0,01

Tablo 30 incelendiğinde yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon analizine göre öğretmenlerin değer yönetimi algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı (r=0,418; p<0,01) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile ilgili olumlu algıları yükseldiğinde psikolojik iyi oluş düzeyleri de yükselmektedir. Telef vd.nin (2013) araştırmasında da psikolojik iyi oluş ile başarı, hazcılık, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik arasında anlamlı pozitif ilişki görülmüştür. Arslan ve Tura' nın (2022) araştırmasında da idarenin desteğini hisseden öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, idareden destek hissetmediğini söyleyenlerin psikolojik iyi oluşlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşması bu çalışmayı desteklemektedir. Arslan ve Erözyürek de (2021) araştırmasında okul idaresinin demokratiklik düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde ilişki olması ve okul idaresinin demokratiklik düzeyinin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olması, Ülken' in (2023) öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelediği tez çalışmasında da öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul yöneticilerinin erdemli liderliği arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanması bu çalışmayla örtüşmektedir. Göçen' e (2019) göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını güçlendirmek için okul yöneticilerinin herkese eşit bir kural sistemi oluşturması, okulda sağlıklı bir iletişim ortamı sağlaması, öğretmenlerin öğrenciler için harcadıkları çabaları takdir etmesi, öğretmenlere deneyim, bilgi vb. alanlarda destek olması gerektiğini belirtmiştir. Bu sebeple okul yöneticileri öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını destekleyici planları ve uygulamaları hayata geçirmelidir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı sonuç, tartışma ve öneriler yer almaktadır.

6.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticisinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarına İlişkin Sonuç

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının “Çok katılıyorum” yanıtına yakın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul yöneticisinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algıları oldukça yüksektir. Bu sonuca göre öğretmenler okullarının büyük oranda değerlerle yönetildiğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin Değer Yönetimi Ölçeği’ nde yer alan maddelerin 1’ inin “orta derecede katılıyorum” yanıtına yakın olduğu; 21’ inin “çok katılıyorum” yanıtına yakın olduğu; 3’ ünün ise “tamamen katılıyorum” yanıtına yakın olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin cevaplarının olumlu yönde odaklandığı ve değerlere göre yönetim algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan öğretmenler okullarının büyük oranda değerlere göre yönetildiğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin en yüksek puanladıkları maddeler sırasıyla “İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz”, “Zor durumda olan kişilere yardım edilir”, “Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür”, “İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir”, “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” olmuştur. “İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” maddesinin yüksek puanlanması öğretmenlerin okullarında yapılan her türlü iş ve işlemin gizli yapılmasından hoşlanmadığını göstermektedir. Ortak değerlerin paylaşılması güven oluşturur ve bu sayede bireyler ortak paydada buluşur. Değerler uyumu ve birliği oluşturur, bireylerin içten dostluklarla birbiriyle bağ kurmasına olanak tanır. Böylelikle amaçlara daha çabuk ve etkili şekilde ilerleme imkânı bulunur (Baltaş, 2015).

“Zor durumda olan kişilere yardım edilir” ile “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” maddelerinin yüksek puanlanmasından öğretmenlerin

yardımlaşmayı ve insanlara iyilik yapmayı önemli değerler olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Bir topluluk, üyelerinin topluluğun ortak değerlere olan bağlılığı ölçüsünde güçlüdür. Paylaşılan ortak değerler bulunmuyorsa kişiler birbirini umursamaz, birbirinin sorunlarına ilgisiz davranır (Baltaş, 2015). Demokratik bir okul yöneticisi de birlikte çalıştığı kişilere önem ve değer verir, onların resmi ve özel sorunlarıyla ilgilenerek onlara elinden gelen yardımı yapmaktan çekinmez (İlgar, 1996).

"Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür" maddesinin yüksek puana sahip olması okullarda öğretmenlerin okul yöneticileriyle ortak paydada buluşmayı önemsediği sonucunu doğurmaktadır. Çünkü uyum örgütsel performansı artıracak bir etkiye sahiptir (Tuna, 2014). Değerler dizisi oluşturmak demek, amaçların paralelinde uyumlu bir kültür yaratmak için davranış prensiplerini tanımlamaktır. Değerler, kurumdaki her bireyin özgürce sorumluluklarını yerine getirmesini sağlar. Kurumun değerlerini çalışanlar benimsediklerinde, herkes birbirine hesap verme yükümlülüğüyle yaklaşır (Baltaş, 2015).

"İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir" maddesinin yüksek puanlanması da öğretmenlerin herkese bir birey olarak saygı gösterilmesini önemsediğini işaret etmektedir. Öğretmenlere karşı hassas ve saygıyla yaklaşarak tutarlı liderlik duruşu sergilemesi gereken yöneticiler; kişisel menfaatler için değil kurumun amaçları için çalışarak, yanlış kararları gözden geçirip düzenleme yapmalı, bunları doğrulara dayandırmalı, mesleğin gerektirdiği etiği ve ahlaki yolu izlemelidir (Tekin, 2023).

Öğretmenlerin en düşük katılım gösterdikleri maddeler ise "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır", "Verilen kararlarda duygusal davranılmaz", "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir", "Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür" olmuştur. "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır" maddesi ters puanlanan 15. maddedir. Bu yüzden "Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır" maddesine katılımın düşük olması olumlu yorumlanacak bir sonuçtur. Bireyler arasında herhangi bir ayrımın yapılmadığı, alınan kararlarda ve kişiler arası ilişkilerde bireylerin konumuna göre davranılmadığı anlaşılmaktadır. "Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir" maddesine düşük katılım olması ise olumsuz bir sonuçtur. Öğretmenler çok çalışanların topluluk önünde az takdir edildiğini düşünmektedir. Öğretmenlerin çalışmaların takdir edilmesini ve çabaların görülmesini önemsedikleri

sonucuna ulaşılmaktır. Öğretmenlerin topluluk önünde takdir edilmeyi yetersiz buldukları yorumu yapılabilir. Kişiye, yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından takdir edilme ve değer verilme gibi manevi duyguların hissettirilmesi kişinin güdülenmesi bakımından oldukça önemlidir. Böyle psikolojik tatminler iyi bir örgütsel iklimi ve çalışanlara verilen geri beslemeyi işaret eder. Bu ortamda çalışan öğretmenin, çalıştığı okul için gerekli olduğunu hissetmesi onun için başlı başına güdüleyici bir faktördür (Kızmaz ve Altınışık, 2021).

6.2. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuç

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile ilgili algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin değer yönetimine yönelik algıları, kadın öğretmenlerin değer yönetimine yönelik algılarından daha yüksektir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin okullarındaki değer yönetimi uygulamalarını kadın öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Güngör (1998) kadınlarla erkeklerin değerlerindeki farklılaşmada psikolojik etkilerin yanı sıra asıl sebebin, toplumsal ve kültürel faktörlerden kaynaklandığını ifade etmiştir. Çünkü toplum olarak kadınlarla erkeklere atfedilen anlam ve rollerde cinsiyet bağlamında farklılıklar oluşmaktadır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile medeni durumları arasında farklılaşma bulunmamaktadır. Öğretmenler okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarını medeni durumlarına göre benzer algılamaktadır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak değer yönetimi uygulamalarına ilişkin en yüksek ortalama 50 yaş ve üzeri öğretmenlerde saptanmıştır. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin daha olumlu görüşe sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile çalıştığı kademe arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir. Ancak değer yönetimi uygulamalarına ilişkin en yüksek ortalama ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerde saptanmıştır.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak değer yönetimi uygulamalarına ilişkin en yüksek ortalama 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerde saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça değer yönetimi algılarının da arttığı söylenebilir.

6.3. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Algılarına İlişkin Sonuç

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algılarının "Katılıyorum" yanıtına yakın olduğu, öğretmenlerin cevaplarının olumlu yönde odaklandığı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin puan ortalamasının yüksek olması Telef' e (2013) göre kişinin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu gösterir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nde en yüksek ortalamanın "Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum", "Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim" ve "İnsanlar bana saygı duyar" maddelerine ait olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik geniş bir kitleyle iletişimi gerektiren, yalnız öğrencilerle değil toplumun büyük kesimiyle etkileşimde olan bir meslektir. Öğretmenlik; birçok beceriyle birlikte kişisel özellikler de gerektiren, kişiyi ve toplumu etkileme gücü olan, eğitim ve öğretimin planlanmasında ve uygulanmasında aktif rolü olan; sosyal, bilimsel, psikolojik ve kültürel tarafları bulunan, özveriye dayalı, insan merkezli bir meslektir (Ünsal, 2021) ve öğretmenler, öğrencilerini şekillendirirken aynı zamanda bağlı olduğu toplumu da biçimlendirmektedir (Erzen ve Epçaçan, 2018).

"Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum" maddesinin yüksek puanlanması öğretmenlerin diğer insanların mutlu olmasında aktif rolünün olduğunu göstermektedir. "Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim" maddesine yüksek puan verilmesi araştırmaya katılan öğretmenlerin özgüven sahibi olduklarını göstermesi açısından önemlidir. Özgüven; bilgiyi artırmayı, risk almayı, olumlu düşünmeyi, kendini tanımayı, kararlı olmayı, hedef belirlemeyi, kendine inanmayı, cesaretli olmayı sağlamaktadır (White, 2009). "İnsanlar bana saygı duyar" maddesinin yüksek puan almasından hareketle de katılımcı öğretmenlerin tatmin edici ilişkilerinin olduğu ve mesleklerinin getirdiği saygınlığı yaşıyor olabilecekleri söylenebilir. Genç vd. (2020) öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine yaptıkları araştırmada mesleğini saygıdeğer gören öğretmenlerin, mesleğini

kısmen saygıdeğer gören ve saygıdeğer görmeyen öğretmenlerden mutlu olduğuna ulaşmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nde en düşük ortalama saptanan madde "Geleceğim hakkında iyimserim" olmuştur. Bu sonuca göre katılımcı öğretmenlerin geleceklerine dair karamsar bir bakış açısına sahip olduklarına ulaşılmıştır.

6.4. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlgili Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Sonuç

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ile kadın öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları çok yakındır.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evli öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları ile bekar öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarına yönelik algıları birbirine yakındır. Bu sonuca göre bireylerin medeni durumu ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki yoktur denebilir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin yaşları ile psikolojik iyi oluşları arasında ilişkinin olmadığı söylenebilir ancak puanlar arasında psikolojik iyi oluşa ait en yüksek ortalama 50 yaş ve üzeri öğretmenlerde saptanmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile çalıştıkları kademe arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin çalıştıkları kademe ile psikolojik iyi oluşları arasında ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonucunda grupların ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin hizmet süresi ile psikolojik iyi oluşları arasında ilişki yoktur denebilir.

6.5. Okullardaki Değer Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Sonuç

Öğretmenlerin değer yönetimi algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile ilgili algıları olumlu yönde yükseldiği zaman psikolojik iyi oluş düzeyleri de yükselmektedir. Değer yönetimi puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanlarının arttığı ya da okullardaki değer yönetimi uygulamalarına ait olumlu algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yüksek olduğu ifade edilebilir. Okul yöneticilerinin insan ilişkileri kuvvetli, katılımcı ve öğretmenleri destekleyen lider olmaları gerekmektedir. Okul yöneticilerinin, baskıcı ve kuralcı değil demokrasiyi uygulayan, eşitliği savunan ve herkesin katılımını destekleyen bir yönetim tarzıyla karar alıp hayata geçirmelidir (Sezer, 2018).

6.6. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre şu önerilerde bulunulabilir:

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin en yüksek puanladıkları maddelere göre öğretmenlerin işlerin gizli yapılmasından hoşlanmadığı; yardımı, iyiliği, çalışanlar arasında uyumu, saygıyı önemsediği anlaşıldığından okul yöneticileri okul yönetiminde bu değerler üzerinde durmalıdır.

Araştırma sonucuna göre değer yönetimi ölçeğinde en az ortalamaya sahip madde “Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir” maddesi olmuştur. Okullarda öğretmenlerin takdir edilme düzeyleri üzerine araştırmalar yapılmalı, okul yöneticilerine öğretmenlerin çalışmalarının takdir edilmesinin önemi ile ilgili eğitimler verilmelidir. Okul yöneticilerinin öğretmenleri ödüllendirme sistemine yönelik de düzenlemeler getirilebilir.

Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenlerin okullardaki değer yönetimi uygulamalarına yönelik algıları kadın öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Bu durumun muhtemel sebeplerine ulaşmak için kadın öğretmenlerle nitel bir çalışma gerçekleştirilip bireysel görüşmelerle daha detaylı değerlendirmeye ulaşılabilir. Kadın öğretmenlerin okullardaki değer yönetimine yönelik algılarının belirlenmesi için daha derin araştırma yapılabilir.

Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenlerin okullardaki değer yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının kadın öğretmenlerin algılarından daha yüksek çıkmasının toplumdaki cinsiyet rollerine yüklenen anlamla ilişkisi araştırılabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile çalıştığı kademe arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ancak en yüksek ortalama ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlerde saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerle daha derin bir araştırma yapılabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak değer yönetimi uygulamalarına ilişkin en yüksek ortalama 50 yaş ve üzeri öğretmenlerde saptanmıştır. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin değer yönetimine ilişkin daha olumlu görüşe sahip olmasının nedenleri ayrıntılı bir şekilde araştırılmalıdır.

Araştırma sonucuna göre psikolojik iyi oluş ölçeğinden en az ortalamaya sahip madde “Geleceğim hakkında iyimserim” olmuştur. Bu sonuca göre katılımcı öğretmenlerin geleceklerine dair karamsar olduklarına ve olumsuz bir bakış açısına sahip olduklarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin geleceklerine dair olumsuz bakış açısına sahip olmasının altında yatan olası sebepler detaylı bir şekilde incelenmelidir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin değer yönetimi algıları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile ilgili algıları arttığında psikolojik iyi oluş düzeyleri de yükselmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişinin öğretmelerin sosyal ilişkilerine, öğretmenlerin aile yaşamlarına, öğrenci başarısına, okul başarısına, öğrenci- öğretmen ilişkisine vb. etkisi de araştırılabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür ancak puanlar arasında psikolojik iyi oluşa ait en yüksek ortalama 50 yaş ve üzeri öğretmenlerde saptanmıştır. Yaş ilerledikçe psikolojik iyi oluşun artmasının altında yatan olası nedenler araştırılmalıdır.

Bu araştırmada okul yöneticilerine Değer Yönetimi Ölçeği uygulanmamıştır. Araştırmada sadece öğretmen ölçeği kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin ve

öğretmenlerin değer yönetimi üzerine algıları ile okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları araştırılıp karşılaştırma yapılarak da bir ilişki olup olmadığı ortaya konabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile ilgili algıları arttığında psikolojik iyi oluş düzeyleri de yükselmektedir. Ancak bu araştırmanın örneklemini Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları tüm öğretmenler için genellenemeyeceğinden bundan sonra yapılacak araştırmalarda daha büyük örneklemler üzerinde okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki incelenebilir.

Bu araştırma devlet okullarındaki öğretmenlerle sınırlıdır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin de okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki alanyazına önemli katkı sağlayacağından incelenmelidir.

Bu araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı kademe, öğretmenlikteki hizmet süresi değişkenleri ele alınmıştır. Okul yöneticilerinin değer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki farklı değişkenlerle de (öğretmenlerin branşları, öğrenim durumları vb.) incelenebilir.

KAYNAKÇA

Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K. ve Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: the importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33, 285-297. https://doi.org/10.1080/03055690701423085

Agarwal, S. (2020). Positive psychology. *Revıew Journal Phılosophy & Socıal Scıence,* 45 (2), 191-200. https://doi.org/10.31995/rjpss.2020.v45i01.023

Ağaçbacak, M. (2019). *Pozitif psikoloji yapıları sınıfının hücrelerinin iyi oluşumları ile özyeterlik inançları ve negatif cömertlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=BO4Kf1oD2ljclMfp_OK0Cw&no=c1OYMZGvqaYH3eyFlq-sdA

Ağdemir, N. (2016). *Meslek seçiminde yeterlilik, iyi olma hali ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=iahDFC-KHxeFK62tOHRtbw&no=yjBtYYIj9FTobzOXoxZ9VA

Akbaba Altun, S. (2004, 06–09 Temmuz). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş değerleri* [Bildiri Kitabı]. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, Türkiye.

Akbaş, O. (2008). Değer eğitimi akımlarına genel bir bakış. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6 (16), 9-27.

Akbaş, O. (2020). Kültür, kalkınma ve değerler eğitimi. S. Z. Genç ve A. Beldağ (Ed.), *Karakter ve değer eğitimi*, (s. 49- 66). Pegem Akademi.

Akçay, P. (2020). Okul yöneticilerinin algılanan yönetim tarzlarının değerler çerçevesinde incelenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 19-3.

Akdemir, D. A. (2007). Eğitim örgütlerinin kişiliğine uygun paradigma: değerlerle yönetim. *Education Sciences*, 2 (4), 352-366. https://doi.org/10.12739/10.12739

Akıncı, A. (2005). Hayata anlama vermede dini değerlerin ve din öğretimin rolü. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(9), 7–24.

Aktan, C. C. ve Tutar, H. (2007). Bir sosyal sabit sermaye olarak kültür. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 6(20), 1-11.

Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Aktepe, V. ve Yel, S. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin değer yargılarının betimlenmesi: Kırşehir ili örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (3), 607-622.

Albayrak, G. (2013). *Psiko-eğitim programı ile psikodramanın, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarına etkisinin karşılaştırılması* [Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4), 463-485.

Altıparmak, D. ve Ekşi, H. (2021). Öğretmenlerin yaşam amacı, anlamı düzeyleri ve iyi oluşları arasındaki ilişkide öz-duyarlık değişkeninin aracı rol etkisinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 20(40), 610-631. https://doi.org/10.46928/iticusbe.884857

Altunay, E. ve Yalçınkaya, M. (2011). Öğretmen adaylarının bilgi toplumunda değerlere ilişkin görüşlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 1 (1), 5-28.

Anar, S. (1983). Değerlerin sosyolojik açıdan incelenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 82, 8- 44.

Argüden, Y. (2004). *Geleceği şekillendirmek: yaşam kalitesi için stratejik düşünmek*. Rota Yayıncılık.

Arslan, A. ve Tura, G. (2022). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi: Yüksekova örneği. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 212-234.

Aslan, H. ve Erözyürek, A. (2021). Okul yönetiminin demokratiklik düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 3711-3741. https://doi.org/10.15869/itobiad.933926

Atasever, M. ve Küçükgöl E. (2019). *Psikolojik sermaye ve yöneticilik*. İksad Publishing House.

Atay, Ö., Karyağdı, N., Selçuk, M. (2021). *Kurum kültürünü geliştirmede değer temelli yönetim anlayışı.* Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2019). *Akademik etik* (2. Baskı). Pegem Akademi.

Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

Aydın, M. (2003). Gençliğin değer algısı: Konya örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 121-144.

Aydın, M. (2011). Değerler, işlevleri ve ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi*. 7(19),39– 45.

Aydın, M. Z. (2003). *Ahlak öğretiminde örnek olay incelemesi yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Aydıntan, B. (2021). *İşletmelerde liderlik ve motivasyon (pozitif yaklaşımlar)*. Gazi Kitabevi.

Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Baloğlu, N. (2012). Değer temelli liderlik ile dağıtımcı liderlik arasındaki ilişkiler: okul müdürünün davranışını değerlendirmeye dönük nedensel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1367-1368.

Baltaş, A. (2015). Değerlerin değeri. https://www.acarbaltas.com/degerlerin-degeri/

Bars, M. (2020). Eğitimin kültürel temelleri ve işlevleri. M. Güçlü (Ed.), *Eğitim antropolojisi,* (s. 68-77). Pegem Akademi.

Başaran, T. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Gül Yayınevi.

Beldağ, A. ve Yaylacı, A. (2015). Karar verme sürecinde okul yöneticileri ve değerler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 11 (1). https://doi.org/10.17860/efd.76208

Bentea, C. (2017). Teacher self-efficacy, teacher burnout and psychological well-being. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 13, 1128-1136. https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.05.02.139

Birden, B. S. (2021). *Lise öğretmenlerinin örgütsel kültür ve değerlere göre yönetim algıla*rı [Yüksek lisan tezi, Siirt Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Bolay, S. H. (1996). *Felsefi doktrinler ve terimler sözlüğü* (6. Baskı). Akçağ Yayınları.

Bolat, Y. (2016). Sosyal değerleri ve değerler eğitimini anlamak. *Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(29), 322-322. http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.1283

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine Publishing Company.

Braudel, F. (1994*). II. Felipe Dönemi' inde Akdeniz ve Akdeniz dünyası* (Çeviren: M. A. Kılıçbay) (2. Baskı). İmge Kitabevi.

Briner, R. ve Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success: a research study into the links between staff wellbing and school performance*. Worklife Support Ltd.

Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (28. Baskı). Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2020). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri (29. Baskı). Pegem Akademi.

Caprara, G.V. ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self regulating system, In: L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger (Ed.), *A psychology of human strenghts: fundamental questions and future directions for a positive psychology*, (s. 61–74). American Psychological Association.

Cengiz, A. İ. (2018). *İç-dış denetim odağı ve psikolojik iyi oluş ve depresif belirtiler arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=WQRK9_wlyVpSOqJs1h0-Kg&no=-9z-O820H_WgjR4a6T-Xtg

Cevizci, A. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Paradigma Yayınları.

Chan, D.W. (2013). Subjective well being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientations to happiness. *Teaching And Teacher Education*, 3 (2), 22-30. https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.12.005

Chaudhari, P. S. ve Parikh, P. (2019). Psychological well-being among primary and higher secondary school teachers. *International Journal of Indian Psychology*, 7(3), 136-141. Doi:10.25215/0703.017

Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology,* 55(4), 584-594. https://doi.org/10.1037/0022-006X.55.4.584

Collie, R. J. (2021). Teacher wellbeing. K. Allen, A. Reupert ve L. Oades (Ed.), *Building better schools with evidence-based policy*, (s.169- 176). Routledge.

Coşkun, A. (2005). *Sosyal değişme ve dini normlar.* Dem Yayınları.

Çağlar, A. (2005). Erken çocuklukta gelişim ve eğitimde yeni yaklaşımlar. M. Sevinç (Ed.), *Okul öncesi dönemde değerler eğitimi*. Morpa Kültür Yayınları.

Çalışkan, H. ve Yıldırım, Y. (2022). *Okul dışı ortamlarda değerler eğitimi*. Pegem Akademi.

Çelebi, N., Vuranok, T. Ve Turgut I. (2015). İlk ve ortaokullarda öğretmenlerin ödül sistemine ilişkin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 34, 75- 104.

Çelik, C. (2002). Değişim sürecinde merkez-çevre ilişkileri ve çevresel dinî yönelimler. *İslamiyat,* 5(4), 81-97.

Çelik, O. T. ve Kahraman, Ü. (2022). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 7(1), 1-17. https://doi.org/10.46628/itbhssj.1134102

Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi* (4. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

Çerkezköy, MEM. (2022). Çerkezköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü. http://www.meb.gov.tr/baglantilar/okullar/index.php?ILKODU=59&ILCEKODU=2

Çetin, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile mesleki dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 9 (3), 506- 521. https://doi.org/10.19126/suje.533847

Çetinkıran Balcı, E. (2017). Hartmann'da değer ve değerlendirme problemi. *Klikya Felsefe Dergisi,* 3,105-123.

Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* 6(2), 996- 1014. https://doi.org/10.15869/itobiad.303889

Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/10423/298113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Çifci, G. (2014). *Okul öncesi eğitim kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi Konya ili örneği* [Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=1POkVMNvVeKc5OYiNVVpsQ&no=NTyBwSaJdD-zqDZTvl1l4A

Çileli, M. ve Tezer, E. (1998). Life and value orientations of Turkish university students. *Adolescence*, 33 (129), 219-224.

Çöllü, E. F. ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi,* 9 (1-2), 373-404.

Dağlı, A., Öter, Ö. M. ve Öter, S. (2015). Anadolu liselerinin değerlerine göre yönetilme düzeyi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 216-242. http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.401

Damasio, B. F., Melo, R. L. P. ve Silva, J. P. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paidéia (Ribeirão Preto*), 23(54), 73-82. http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201309

Deal, T. E. ve Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life.* Adison-Wesley.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: an ıntroduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1

Demir, F. B., Demirbaş, İ. ve Ulukaya Öteleş, Ü. (2023). Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının gelecek kaygılarının belirlenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(30), 39-53. https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.1271105

Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi,* 2(2), 108-125.

Demirel, Ö. (2020). *Eğitim sözlüğü*. Pegem Akademi.

Demirhan İşcan, C. (2007). *İlköğretim düzeyinde değerler eğitimi programının etkililiği* [Doktora tezi, Hacettepe üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=iuMk39nE7S1Kh2nG62tICw&no=pbcCzr9Ng42cNb9OaHOJHA

Demirhan İşcan, C. (2019). Değerler eğitiminde temel kavramlar. F. Ersoy ve P. Ünüvar (Ed.), *Karakter ve değerler eğitimi*. Anı Yayıncılık.

Demirhan, G. ve İnce, A. (2022). Covid 19 sürecinde öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 8(2), 10-22. https://doi.org/10.29065/usakead.1089121

Demirtaş, Z. ve Kılıç, M. F. (2015). Okul yöneticilerinin değerlerle yönetim kavramına ilişkin algıları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 2 (2), 119-141.

Deniz, Ç. (2017). *Farklı branş öğretmenlerinin duygusal zekâ özelliği ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Buletin,* 95(3), 542-575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist,* 55(1), 34-43. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34

Diener, E. ve Seligman, M.E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415

Diener, E., Suh, E.M, Lucas, R.E., ve Smith, H.L (1999). Subjective well- being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2),276-302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Dilmaç, B. (1999). *İlköğretim öğrencilerine insani değerler eğitiminin verilmesi ve eğitimin ahlaki olgunluk ölçeği ile sınanması* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=hQKyeEDhKH1cSuJadgS3eQ&no=hQKyeEDhKH1cSuJadgS3eQ

Dilmaç, B., Bozgeyikli, H. ve Çıkılı, Y. (2008). Öğretmen adaylarının değer algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6 (16), 69-91.

Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2012). Akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş. Ege Akademik Bakış, 12(3), 383-389. Doi:10.21121/eab.2012319525

Doğan, T. ve Işık, Ş. (Ed.) (2021*). Psikolojiye giriş* (4.Baskı). Pegem Akademi.

Dost, M. T. (2005). Öznel iyi oluş ölçeği' nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği*, 3(23), 103-111.

Douzenis, C. ve Rakow, E. A. (1987). *Outliers: A potential data problem.* Mid-South Educational Research Association, Mobile, AL.

Dönmez, B. ve Cömert, M. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin değer sistemleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 5 (14), 29-59.

Dunn, H. L. (1959). What high-level wellness means. *Canadian Journal of Public Health/Revue Canadienne de Sante'e Publique,* 50(11), 447-457.

Dündar, Z. ve Demirli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan çalışanların psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 2(2), 1-10.

Ekmekyapar, M. (2013). *Ortaokul yöneticilerinin değerlere göre yönetim uygulamaları ile okul kültürü arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=KUtSj-lL7YVxsrpvjDDeXg&no=wRNGMKhcZBXjCELkzqGadA

Erçetin, Ş. Ş. (2000). İlköğretim okulları hangi değerlerle yönetiliyor. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 31–43.

Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi,*1 (4), 55-72.

Erdoğan, E. ve Gökçe, F. (2022). Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rolleri arasındaki ilişki (Bursa ili örneği). *Turkish Studies Educational Sciences,* 17(4), 679-697. http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.62638

Erkuş, A. (2021). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci* (7. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Erözyürek, A. (2019). *Okul yönetiminin demokratiklik düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Eryılmaz, A. (2017). Pozitif psikoterapiler. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 9(3), 346-362. https://doi.org/10.18863/pgy.288667

Erzen, Z. ve Epçaçan, C. (2018). Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının incelenmesi. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 331-345.

Fındıkçı, İ. (2009). *Bir gönül yolculuğu: hizmetkar liderlik*. Alfa yayınları.

Fırat, N. Ş. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim,* 35 (156), 71-83.

Fidan, M. (2015). Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarındaki örgütsel değerler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2). https://doi.org/10.17860/efd.57406

Fitch, R., Pedraza, Y., Sanchez, M. ve Basurto, M. (2017). Measuring the subjective well-being of teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3), 25-59. Doi: 10.12928/jehcp.v6i3.8316

Fichter, J. (2011). *Sosyoloji nedir*. (Çeviren: N. Çelebi). Anı Yayıncılık.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positivepsychology?. *Review of General Psychology,* 9(2), 103–110. https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103

Genç, H., Şahin, Y. ve Altuntaş, S. (2020). Öğretmenlerde mutluluk ve iyimserlik üzerine bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 178-192. https://doi.org/10.17679/inuefd.555345

Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S. ve Gonçalves Câmara, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *The European Journal of Psychiatry*, 25(4), 205-212. https://dx.doi.org/10.4321/S0213-61632011000400003.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153. https://doi.org/10.30703/cije.457977

Gökalp, Z. (1994). *Türkçülüğün esasları*. İnkılap Yayınları.

Gökçe, O., Afacan, H. ve Eroğlu, H. T. (2010). *Toplumbilim Ders Notları*. Selçuk Üniversitesi.

Gökyer, N. (2021). Değer temelli yönetim (yönetimde etik). N. Cemaloğlu ve N. Gökyer (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, (s. 241-280). Pegem Akademi.

Grenville Cleave, B. (2023). *Mutluluğun inşası- pozitif psikolojiye dair pratik bir rehber.* (Çeviren: A. U. Baş). Pegem Akademi.

Gülşen, C. (2017). Öğretmen adaylarının bireysel değerler yönetimi hakkındaki görüşleri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 57-71.

Günbayı, İ., Dağlı, E., ve Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 19(4), 575-602.

Gündüz, Y. ve Çağırga, T. (2023). Öğretmenlerin tolerans düzeyi ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 997-1028. https://doi.org/10.30561/sinopusd.1257148

Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar*. Ötüken Yayınları.

Güvenç, A. (2021). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile olumlu düşünme beceri düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi,

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi]. https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11492/5717/G%c3%bcven%c3%a7%2c%20Aylin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Güvenç, B. (1994). *İnsan ve kültür*. Remzi Kitabevi.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis* (7. Baskı.). Cengage Learning.

Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi-oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. http://hdl.handle.net/123456789/2322

Hançerlioğlu, O. (2005). *Felsefe ansiklopedisi kavramlar ve akımlar.* Remzi Kitabevi.

Hansen, F. B. ve Lárusdóttir, S. H. (2020). Principals' priorities and values- twenty-five years of compulsory school principalship in Iceland. *Nordic Studies in Education*, 40(4), 305-322. https://doi.org/10.23865/NSE.V40.2603

Hu, L T. ve Bentler P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Struct Equ Modeling, 6(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

İlgar, L. (1996). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

İnan, A. (2022). *Okulların değerlere göre yönetilme durumlarına ilişkin yönetici ve öğretmen algılarının analizi (Kızıltepe örneği)* [Yüksek lisans tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

İnce, A. (2022). *Covid 19 sürecinde öğretmenlerin pozitif liderlik algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

İnceoğlu, M. (2011). *Tutum algı iletişim* (6. Baskı). Siyasal Kitabevi.

İme, Y., Öztosun A. ve Ümmet D. (Ed.) (2020). *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji.* Pegem Akademi.

Jones, G. R. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review,* 23 (3), 531–547.

Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar* (16. baskı). Evrim Yayınları.

Kahraman, G. ve Arastaman, G. (2022). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderliği ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişki: Korelasyonel bir çalışma*. E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 9, 564-580. https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1016859

Kahraman, Ü. ve Çelik, O. T. (2022). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Artuklu Human & Social Science Journal,* 7(1). https://doi.org/10.46628/itbhssj.1134102

Kanak, M., Önder, M., Subaşı, Ç. (2018). Türk ninnilerinin değerler eğitimi açısından incelenmesi. *Electronic Journal of Social Sciences,* 17(66), 594-602. https://doi.org/10.17755/esosder.337879

Kanbur, E. ve Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* 10(2), 1839-1857. https://doi.org/10.15869/itobiad.851820

Karaköse, T. ve Altınkurt, Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi (Kütahya ili örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 49-67.

Kaymakcan, R. (2010). Değer kavramı ve gençlerin dinî değerleri. *Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 6(18), 10-15.

Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi* (35. Baskı). Nobel Yayıncılık.

Karayel, M., Akkoç, İ. ve Birer, İ. (2018). Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-332. https://doi.org/10.24889/ifede.457738

Kazak, E. ve Yıldırım, Z. (2022). Öğretmenlerin gözüyle ideal yöneticilerin özellikleri ve ideal yönetici olmanın önündeki engeller. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi,* 6(2), 28-42. https://trdoi.org/10.26023458/uled.1158970

Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007- 1022. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Kılıç, M. F. (2012). *Ortaöğretim okulları yöneticilerinin değerlerle yönetime ilişkin algıları* [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Kılıççı, Y. (1992). *Okulda ruh sağlığı*. Şafak Matbaacılık.

Kılınç, M. ve Uzun, K. (2021). Öğretmenler ve okul psikolojik danışmanları için pozitif psikoloji. G. Arslan ve M. Yıldırım (Ed.), *Okulda pozitif psikoloji kuramdan uygulamaya,* (s. 333-368). Pegem Akademi Yayıncılık.

Kızılçelik, S. ve Erjem, Y. (1994). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*. Atilla Kitabevi.

Kızmaz, S. ve Altınışık, S. (2021). *Öğretmen motivasyonu "öğretmenler günü kutlamalarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi".* Gazi Kitabevi.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Korkmaz, A. N. (2022). *Mutluluk üzerine: insan, kentler ve yaşam*. E. Korkmaz (Ed.). Siyasal Kitabevi.

Kozikoğlu, İ. ve Bekler, Ö. (2019). Öğretmenlerin mesleki değerlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*,17 (38), 171-206. https://doi.org/10.34234/ded.517186

Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*. [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Köylü, D. ve Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 8 (15), 279-299.

Krech D. ve Crutcfield, R.S. (1970). *Theory and problems of social psychology.* McGraw Hill Publishing.

Kuçuradi, İ. (2014). *Eğitimi yeniden düşünmek.* https://hacettepe.edu.tr/duyuru/rekduy/47KurulusYilDonumu220714.pdf

Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.

Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş duygusal farkındalık ve duygularını ifade etmelerinin ülke ve cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 14(2),1-24.

Kwon, Y. ve Marzec, M. L. (2016). Does worksite culture of health (CoH) matter to employees? Empirical evidence using job-related metrics. *Journal of Occupational and Environmental Medicine,* 58(5), 448-454. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000724

Lipińska-Grobelny, A. ve Narska, M. (2021). Self-efficacy and psychological well-being of teachers. *E-mentor,* (3(90)) 4-10. https://doi.org/10.15219/em90.1517

Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y. ve Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science,* 15(1), 8- 13. https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x

Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success. *Psychological Bulletin,* 131(6), 803- 855. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. ve Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111

McCallum, F. ve Price, D. (2010). Well teachers, well students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1), 19-34. https://doi.org/10.21913/JSW.v4i1.599

Mejuyev, V. (1998). *Kültür ve tarih.* (Çeviren: S. H. Yokova). (2. Baskı). Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Mutlu, Ş. ve Tanhan, F. (2019). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş doyumu ve bazı değişkenler açısından ilişkisi. F. Tanhan, H. İ. Özok ve C. Aladağ (Ed.), *Eğitim bilimleri perspektifinden öğretmen,* (s. 254-265). Pegem Akademi.

Myers, D.G. ve Diener, E. (1995). Who is happy?. Psychological Science, 6(1), 10-19. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x

Nalçacı, A. (2020). Değer eğitiminde: aile, çevre ve okul. S. Z. Genç ve A. Beldağ (Ed.), *Karakter ve değer eğitimi,* (s. 189- 206). Pegem Akademi.

Oktik, N. (2022). Sosyolojide temel kavramlar. N. Oktik, B. Varışlı ve M. C. Tuncer (Ed.), *Eğitim sosyolojisi*, (s. 8). Pegem Akademi.

Oral, T. (2021). Değerler ve değerler psikolojisi. B. Dilmaç ve H. H. Bircan (Ed.), *Psikolojik perspektifden değer kavramı*, (s.21-30). Pegem Akademi.

Özbek, M. (2000). *Dünden bugüne insan*. İmge Kitabevi.

Özcan, H.U. (2012). Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları,* 15 (29), 25–42.

Özcan, U. (2022). Sosyolojide toplumsal değer ve norm kavramlarına yeniden bir bakış. *Sosyologca,* 23, s. 19-31.

Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Kaan Kitabevi.

Özdamar, K. (2010). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi: çok değişkenli analizler.* Kaan Kitabevi.

Özdoğru, M. (2021). Öğretmenler arasındaki iş birliği: mevcut durum, engeller ve çözüm önerileri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi,* 12 (23), 125- 147.

Özen, Ö. (2005). *Ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (4), 46-58.

Özen, Y. (2014). Türk milli kültüründe değerler ve değerlerin milletleşmeye etkisi. *Hikmet Yurdu,* 7(14), 59-87. http://dx.doi.org/10.17540/hy.v7i14.268

Özensel, E. (2004). *Türk gençliğinin değerleri (Liseli Gençlik Üzerine Bir Araştırma)* [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Özkalp, E. (1995). *Sosyolojiye giriş*. Etam A.Ş.

Özmete, E. ve Algan, T. (2021). Sosyal hizmet uygulamalarında bireysel ve toplumsal değerlerin işlevselliğine kavramsal bakış. Toplum ve Sosyal Hizmet, 32(1), 357-382. https://doi.org/10.33417/tsh.768479

Öztürk, A. ve Çetinkaya, R. S. (2015). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile tinsellik, iyimserlik, kaygı ve olumsuz duygu düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42 (42), 335-356. Doi: 10.15285/ebd.98899

Pekince, D. (2010). *Değerlere dayalı sınıf yönetimi* [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. https://openaccess.firat.edu.tr/xmlui/handle/11508/16521

Petersen, W. O. (1997). *"Principals' values: coming to shared purposes through a values-laden sense of ıdentity?".* Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Educational Research Association (Hilton Head, SC, February 1997).

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44

Pillay, H., Goddard, R. ve Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: ımplications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education,* 30(2). https://doi.org/10.14221/ajte.2005v30n2.3

Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Polat, S. ve Çalışkan, M. (2013). Ortaokul öğrencilerinin değer yönelimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 26 (2), 387-404.

Poormahmood, A., Moayedi, F., ve Alizadeh, K.H. (2017). Relationships between psychological well-being, happiness and perceived occupational stress among primary school teachers. *Archives of Hellenic Medicine*, 34(4), 504-510.

Raykov, T. ve Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis* (First Edition). Taylor & Francis Group.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.

Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal,* 2 (22), 76- 84. https://doi.org/10.1108/01437730110382631

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology,* 52, 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

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. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology,* 69(4),719-727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Ryff, C. D. ve Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. http://dx.doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Ezgi Kitabevi.

Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42. https://doi.org/10.19128/turje.181133

Sağnak, M. (2005). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi. *Milli Eğitim Dergisi,* 33(166).

Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30(136), 31–38.

Sarı, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 75-90.

Sarı, T. ve Çakır, G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5, 222-229.

Sarmento, R. P. ve Costa, V. (2019). Confirmatory factor analysis--a case study. *Arxiv Preprint.* https://doi.org/10.48550/arXiv.1905.05598

Schmutte, P.S., Ryff, C.D. (1997). Personality and wellbeing: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 3, 549-559. https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values?. *Journal of Social Issues,* 50, 19-45. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x

Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5(2/3),137-182. https://doi.org/info:doi/

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. Free Press.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being.* Free Press.

Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist,* 55(1), 5-14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5

Sezer, Ş. (2018). Okul müdürlerinin yönetsel özellikleri, kültüre bağlı yönetsel değerleri ve kendilerinden beklenen evrensel liderlik değerleri. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,* 8(3), 715-723.

Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48 (48), 557-583.

Sezgin Nartgün, D. ve Gökçer, İ. (2015). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının mesleklerine, geleceklerine, istihdamlarına ve eğitim politikalarına ilişkin metaforik algıları / metaphorical perceptions of pedagogical formation students on their occupatıon, future, employment and education policies*. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 57-69. https://doi.org/10.19160/e-ijer.56142

Spranger, E. (1928). *Types of men: the psychology and ethics of personality*. Niemeyer.

Stanculescu, E. (2014). Psychological predictors and mediators of subjective well being in a sample of Romanian teachers. *Review Of Research And Social İntervention,* 4(6), 37-52.

Su, Z., Xia, H., Wang, J., Mao, D., ve Wang, Z. (2021). Reforming schools: a comparison of chinese urban vs. rural school principals' values, views & visions. *Beijing International Review of Education*, 3(2), 268-295. https://doi.org/10.1163/25902539-03020007

Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi (uygulamalı analizler).* Detay Yayıncılık.

Şahin, M. (2021). Değerler ve değerlerin sınıflandırılması. T. Kamer (Ed.), *Toplum ve kültür bağlamında karakter ve değerler eğitimi*, (s. 41-62). Pegem Akademi.

Şahin, M. (2022). Eğitimde yönetici yetkinlikleri. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 340-361.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinox Yayınları.

Şimşek, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=dGoGlciJDqmjLk4ljBMfKg&no=o-LqYLFte2TJiZNOzxnaKA

Şevik, Ü. (2019). *Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği* [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/68691

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Pegem Yayıncılık.

Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler* (4. baskı). Pegem Akademi Yayınları.

Tabachnick B. G. ve Fidell LS. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon.

Tanıt, T. (2007). *Eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=rPex4IQri0kA7LmV1Mk30g&no=1md-xeRnuJYAN55-IqhgvQ

Tanrıöğen, A. (2018). *Örgütlerde etkili insan ilişkileri*. Anı Yayıncılık.

Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 16(1), 113-148.

Tekin, Y. F. (2023). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, motivasyon düzeyleri ve performansları: bir yapısal eşitlik modellemesi* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi].

http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11607/4974/1/773921%20YASEM%C4%B0N%20FATMA%20TEK%C4%B0N.pdf

Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO) Türkçeye uyarlama: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi,* 28(3), 374-384.

Telef, B.B., Uzman, E. ve Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi*. International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (12), 1297-1307. http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5699

Tepe, H. (2009). Değer ve anlam: değerler anlamlar mıdır?. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi,* 1-10.

Tezcan, M. (1974). *Türklerle ilgili stereotipler (kalıp yargılar) ve Türk değerleri üzerine bir deneme.* Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Tezcan, M. (2018). *Değerler eğitimi sosyolojik yaklaşım*. Anı Yayıncılık.

Tezcan, M. 2021. *Eğitimde etik ve öğretmenlik mesleki değerleri*. Anı yayıncılık.

Türk Dil Kurumu TDK (2022). *Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayını https://sozluk.gov.tr/

Topcu, İ. (2019). *Okul iklimi ve kültürü*. Anı Yayıncılık.

Tuna, B. (2014). *The influence of person-organization fit on contextual performance and its impact on organizational effectiveness: The moderating role of organizational climate* [Doktora tezi, Yeditepe Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=B_ra1rGcuPf--Q91cEvUNg&no=VLArUM8dfz4f6oXAFQ9pNQ

Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 227-259.

Türkan, Ç.Ç. ve Dinç, A. (2018). Sara Gürbüz Özeren' in eserlerinde aktarılan değerler. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 321-339.

Türkmen, M. (2012). Öznel iyi oluşun yapısı ve ana baba tutumları, özsaygı ve sosyal destekle ilişkisi: bir model sınaması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 5(1), 41-73. https://doi.org/10.12780/UUSBD105

Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.

Uğurlu, C. T. (2017). Okul yönetimi ve liderlik. C. T. Uğurlu (Ed.), *Okul yönetimi*. Anı Yayıncılık.

Ulusoy, K. (2007). *Lise tarih programında yer alan geleneksel ve demokratik değerlere yönelik öğrenci tutumlarının ve görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi* [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=9er7OtRfiYwhgN5CpsVtOA&no=w215MDf_eCz28I5m02Lt1g

Ulusoy, K. (2021). *Karakter, değerler ve ahlak eğitimi* (2. baskı). Pegem Akademi.

Ural, Ş. (1998). *Epistemolojik açıdan değerler ve ahlak*. Doğu-Batı Dergisi, 4.

Uyanık, M. (2019). *Değerlere göre yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=o2UHucgF_PkatLZp3EE0xQ&no=yl7mT93PxafFrWTO9fjDYg

Uysal, V. (1996). *Din psikolojisi açısından dini tutum davranış ve şahsiyet özellikleri.* MÜİFAV Yayınları.

Ülken, E. (2023). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının okul yöneticilerinin erdemli liderliği açısından incelenmesi.* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan

Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Ülken, H. Z. (2013). *Eğitim felsefesi*. Doğu Batı Yayınları.

Ünsal, S. ve Görücü, Y. D. (2023). Öğretmen motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi,* 5(2), 148-170.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Constrast of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678- 691. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678

White, K. A. (2009). Self-confidence, a concept analysis. *Nursing Forum*, 44(2),103-114. https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2009.00133.x

Yakut, S. (2018). Öğretmenlerde öznel iyi oluş: KKTC örneği. *Social Sciences Studies Journal,* 18, 1737-1746. http://dx.doi.org/10.26449/sssj.550

Yakut, İ. ve Yakut, S. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies Social Sciences,* 13(18), 1357-1376. http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883

Yalçın, B. (2021). *Bilgi çağında liderlik*. Gazi Kitabevi.

Yapıcı, A. ve Zengin, Z.S. (2003). İlahiyat fakültesi öğretmenlerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova üniversitesi ilahiyat fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 173-206.

Yavuz, M., Dilmaç, B. ve Derinbay, D. (2015). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin demografik özellikleri açısından değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 13 (29), 561-583.

Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 24(1),209- 223. https://doi.org/10.18069/fusbed.10221

Yeşil, R. ve Aydın, D. (2007). Demokratik değerlerin eğitiminde yöntem ve zamanlama. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2) 65-84.

Yeşiltepe, S. S. (2011). *Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. https://libratez.cu.edu.tr/tezler/8495.pdf

Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. Bağlam Yayınları.

Yıldız, M. ve Dilmaç, B. (2013). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 122-134. https://doi.org/10.17860/efd.02113

Yılmaz, M. F. (2019). *Milli eğitim bakanlığı ödül sisteminin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. http://acikerisim.harran.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11513/2481/1/565908.pdf

Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları* [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. https://dergiler.ankara.edu.tr/xmlui;/bitstream/handle/20.500.12575/81829/231714.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52 (52), 639-664.

Yılmaz, K. (2017). Değerlerle yönetim. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar*, (s. 304-321). Pegem Akademi.

Yılmaz, K. (2021). *Eğitim yönetiminde değerler* (5. baskı). Pegem Akademi.

Yin, H., Tam, W. W. Y. ve Lau, E. (2023). Happy teachers are efficacious and committed, but not vice versa: Unraveling the longitudinal relationships between Hong Kong kindergarten teachers' psychological well-being, self-efficacy, and commitment. *Teaching and Teacher Education,* 123, 103997. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103997

Zec, R. T. (2022). Values of Educational Workers in the Organizational Culture of Educational Institutions. *Nova Prisutnost,* (1), 117-131. https://doi.org/10.31192/np.20.1.8

Zhao X., Wider W., Zhang X., Fauzi M.A., Wong C.H., Jiang L., Udang L.N. (2024). Triggering Chinese lecturers' intrinsic work motivation by value-based leadership and growth mindset: Generation difference by using multigroup analysis. *Plos One,* 19(3), e0297791. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297791

Zizek, S.S., Treven, S. ve Cancer, V. (2015). Differences in personal holism of slovenian employees. proceedings of the 6th global conference on managing in recovering markets. *University of Maribor, Faculty of Economics and Business,* 651- 672.

EKLER

EK 1. Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih Sayısı: 07.12.2022-367491

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-29563864-050.04.04-367491 07.12.2022
Konu : Kararlar

Sayın Doç. Dr. Meltem ACAR GÜVENDİR

Danışmanlığını yaptığınız, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şeyma Aydan ÇAMUR tarafından yapılmış olunan başvuru, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 30.11.2022 tarihli toplantısında alınan 10/08 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan

Ek:Etik Kurul Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu :BSVNRTCZLV Pin Kodu :90123 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/trakya-universitesi-ebys
Adres : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi 22030 Edirne
Telefon : 2842234004 Faks : 2842234203
e-Posta:ozelkalem@trakya.edu.tr Web:http://www.trakya.edu.tr/
Kep Adresi : trakyauni@hs01.kep.tr
Bilgi için : Ceyda DURSUN
Unvanı : Sekreter

EK 2. Araştırma İznine İlişkin Valilik Onayı

T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-43996270-44-69119993 24/01/2023
Konu : Anket İzni
(Şeyma Aydan ÇAMUR)

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Trakya Üniversitesi Rektörlüğünün 11.01.2023 tarih ve 385987 sayılı yazısı.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şeyma Aydan ÇAMUR'un danışmanlığını Doç. Dr. Meltem ACAR GÜVENDİR'in yürüttüğü "Okul Yöneticilerinin Değer Yönetimi Uygulamalarının Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlişkisi" konulu anket uygulamasının, İlimiz Çerkezköy ilçesine bağlı ekli listede belirtilen Resmi Okulöncesi, İlkokul ve Ortaokullardaki Yönetici ve öğretmenlere uygulama isteği, yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Süleymapaşa İlçesi Tekirdağ Rehberlik ve Araştırma Merkezinin 20.01.2023 tarih ve 68820671 sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş ve anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul/kurum müdürünün koordinesinde ve kontrolünde, gönüllü Resmi Okulöncesi, İlkokul ve Ortaokullardaki Yönetici ve öğretmenlere yönelik **Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine** göre gerçekleştirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Gürcan AYVAZ
Şube Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.

Ersan ULUSAN
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
Asalet KARABULUT
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: Yazı ve Ekleri (8 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : 100.Yıl Mh. İnci Sk. No:15 (Dahili 148)
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Bilgi için: Serdar KAHRAMAN Strateji Geliştirme Birimi
Telefon No : 0 (282) 261 20 11
Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
E-Posta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr
İnternet Adresi: tekirdag.meb.gov.tr Faks:2822618722
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 23e0-8492-39c2-afae-12f3 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. Değerler Yönetimi Ölçeği ve Kullanım İzni

Değerlere Göre Yönetim Ölçeği

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtma derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	**Ölçek** 1. Hiç katılmıyorum 2. Az katılıyorum 3. Orta derecede katılıyorum 4. Çok katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum

Bu okulda;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
1 İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	☐	☐	☐	☐	☐	1
2 Kurallar herkese eşit olarak uygulanır	☐	☐	☐	☐	☐	2
3 Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	☐	☐	☐	☐	☐	3
4 İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	☐	☐	☐	☐	☐	4
5 Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	☐	☐	☐	☐	☐	5
6 Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	☐	☐	☐	☐	☐	6
7 Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	☐	☐	☐	☐	☐	7
8 Demokratik bir ortam vardır	☐	☐	☐	☐	☐	8
9 Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	☐	☐	☐	☐	☐	9
10 Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakarlık ederler	☐	☐	☐	☐	☐	10
11 İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	☐	☐	☐	☐	☐	11
12 Meslektaşlarla işbirliği özendirilir	☐	☐	☐	☐	☐	12
13 Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	☐	☐	☐	☐	☐	13
14 İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	☐	☐	☐	☐	☐	14
15 Bireylere sahip oldukları konuma göre **davranılır**	☐	☐	☐	☐	☐	15
16 Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	☐	☐	☐	☐	☐	16
17 Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	☐	☐	☐	☐	☐	17
18 Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	☐	☐	☐	☐	☐	18
19 Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan **kaçınılmaz**	☐	☐	☐	☐	☐	19
20 Verilen kararlarda duygusal **davranılmaz**	☐	☐	☐	☐	☐	20
21 Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	☐	☐	☐	☐	☐	21
22 Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	☐	☐	☐	☐	☐	22
23 Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	☐	☐	☐	☐	☐	23
24 Zor durumda olan kişilere yardım edilir	☐	☐	☐	☐	☐	24
25 Yapılan işler zevk alınarak yapılır	☐	☐	☐	☐	☐	25

Fwd: Değerlere Göre Yönetim Ölçeği Gelen Kutusu ×

Kürşad Yılmaz 13 Kasım Paz 07:25

Merhaba. Ölçeğin öğretmen ve yönetici formaları var. İkisini de ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar dilerim. -- Prof. Dr. Kürşad Yılmaz ...

AYDAN ÇAMUR 13 Kasım Paz 10:23

Alıcı: Kürşad

Çok teşekkür ederim hocam.

iPhone'umdan gönderildi

Kürşad Yılmaz şunları yazdı (13 Kas 2022 07:25):

•••

2 Ek • Gmail tarafından tarandı



W DY Ölçeği Öğretm...



W DY Ölçeği Yönetic...

EK 4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Kullanım İzni

PİOÖ

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 aktivitelerime 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	☐

.

AYDAN ÇAMUR · 8 Kas 2022 10:09

Alıcı:

Değerli Hocam,

Adım Şeyma Aydan ÇAMUR. Trakya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yonetimi Tezli Yuksek Lisans Programı ogrencisiyim. "Okul Yoneticilerinin Değer Yönetimi Uygulamalarının Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları ile İlişkisi" isimli tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz "Psikolojik Iyi Oluş Olçeği" ni kullanabilmek için izninizi istiyorum

Saygılarımla.

Bulent Baki Telef · 8 Kas 2022 13:04

Alıcı: ben

Merhabalar,

Ekte ölçeği geçerlik ve güvenirliğini gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. Iyi çalışmalar

8 Kas 2022 Sal 10.09 tarihinde AYDAN ÇAMUR şunu yazdı:

***

2 Ek • Gmail tarafından tarandı

