

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

YÖNETİCİLERİN KUANTUM LİDERLİK DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN
İŞLE BÜTÜNLEŞME VE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HASAN ELTUTAN

DANIŞMAN

DOÇ. DR. GÖZDE SEZEN GÜLTEKİN

ŞUBAT 2024

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

YÖNETİCİLERİN KUANTUM LİDERLİK DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN
İŞLE BÜTÜNLEŞME VE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Hasan Eltutan

Danışman

Doç. Dr. Gözde Sezen Gültekin

Şubat 2024



BİLDİRİM

Üniversitenin uygun gördüğü Tez Yazım Kılavuzu'na göre hazırladığım bu araştırmada;

- Tez için elde ettiğim tüm verileri etik kurallara göre elde ettiğimi ve araştırmamda kullandığımı,
- Araştırmamda kullandığım tüm eserlere atıfta bulunarak ve kaynak göstererek kullandığımı,
- Tezin tamamının özgün bir şekilde bana ait olduğunu,
- Elde ettiğim verilerde hiçbir şekilde değiştirmede bulunmadan araştırmamda kullandığımı,
- Bu tezin bir kısmını ya da tamamını herhangi bir şekilde başka bir akademik yayında kullanmadığımı,

taahhüt ederim.

Hasan ELTUTAN

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitiminde her zaman iletişime açık olarak çalışmalarına destek olan, her aşamada fikir ve önerileriyle yön veren ve bu süreçte değerli vakitlerini ayırarak yardımını esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN hocama, veri toplama sürecinde kısa teneffüs aralarında vakit ayırıp ölçekleri yanıtlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma, tez sürecim boyunca beni cesaretlendiren ve her zaman destek veren eşim Yağmur ELTUTAN'a, onlara zaman ayıramadığım için tez çalışmamın bitmesini sabırla bekleyen oğullarım Hakan, Furkan ve kızım Zeynep ELTUTAN'a ve bu günlere gelmemde isimlerini buraya sığdıramayacağım arkadaşlarıma, büyüklerime ve hocalarıma bana kattıkları ve aktardıkları değerlerden dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

ÖZET

YÖNETİCİLERİN KUANTUM LİDERLİK DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi, Hasan ELTUTAN

Danışman: Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya Üniversitesi, 2024

Yapılan araştırmada, yöneticilerin kuantum liderlik düzeyi ile öğretmenlerin işle bütünleşme ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişki ve bu ilişkinin demografik özelliklere göre nasıl değiştiğini açıklamaktır. Nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile desenlenen bu araştırmanın veri toplama grubu 2023-2024 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin Adapazarı, Erenler, Arifiye ve Serdivan ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin arasından uygun örneklem yöntemiyle seçilen 459 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler “İşle Bütünleşme Ölçeği (İB-Ö)”, “Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYD-Ö)” ve “Kuantum Liderlik Ölçeği (KL-Ö)” dir. Verilerin analizini betimleyici istatistikler, tek yönlü varyans analizi, bağımsız örneklem t-testi, pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşüne göre işle bütünleşme düzeyleri çok yüksek bulunmuştur. Kuantum liderlik ve yönetici desteği algılarının ise yüksek olduğu görülmüştür. İşle bütünleşmenin genelinde cinsiyet değişkeni ile bir farklılaşma görülmemesine rağmen, fiziksel bütünleşme alt boyutunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha yüksek puan alarak farklılaşmıştır. Ayrıca, işle bütünleşme ve alt boyutlarında; kıdem, medeni durum, yaş ve müdürle çalışma yılı değişkenlerine göre incelendiğinde bir farklılaşma görülmemiştir. Bununla birlikte, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlerden daha fazla işle bütünleşme algılarına sahip olduğu görülmüş ve medeni duruma bakıldığında bekar öğretmenlerin, işle bütünleşmenin alt boyutu fiziksel bütünleşmede daha yüksek puan alarak, kadın öğretmenlerden farklılaştığı gözlemlenmiştir. Diğer taraftan, okul kademesi değişkenine göre işle bütünleşmenin alt boyutlarından olan bilişsel bütünleşme ile okul kademesi arasında anlamlı bir farklılık görülmezken; işle bütünleşmenin, okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin algılarının, lise öğretmenlerinin algılarına göre anlamlı bir farklılık oluşturacak şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yönetici desteği ile cinsiyet, mezuniyet, çalıştığı kurum türü, medeni

durum, yaş ve müdürle çalışma yılı değişkenleri incelendiğinde anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Yönetici desteği ile aynı okulda çalışma süresi değişkeni arasında 10 yılın üstü olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarının, 10 yılın altı olan öğretmenlerin algılarından anlamlı farklılaşarak daha fazla olduğu görülmüştür. Okul öncesi ve ilkökul öğretmenlerinin, lise görev yapan öğretmenlere göre yönetici desteğini daha fazla algıladığı görülmüştür. Kuantum liderlik ile cinsiyet, mezuniyet kademesi, medeni durum, yaş, müdür ile çalışma yılı ve okul kademesi değişkenleri incelendiğinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Kuantum liderlik ile okulda çalışma süresi arasındaki, kurumda çalışma yılı 10 yılın üstü öğretmenlerin 10 yılını altı olan öğretmenlerden daha fazla puan alarak, kuantum liderlik ile kıdem değişkeni incelendiğinde kıdemi 16 ile 20 yıl arası öğretmenlerin 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek puan olarak farklılaştığı görülmüştür. İşte bütünleşme ile algılanan yönetici desteği arasında pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki olduğu, işle bütünleşme ile kuantum liderlik arasında pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki olduğu ve algılanan yönetici desteği ile kuantum liderlik arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli ilişki olduğu görülmüştür. Yöneticilerin kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin anlamlı bir yordalayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşte bütünleşme, Algılanan yönetici desteği, Kuantum liderlik, Yönetici, Öğretmen.

ABSTRACT

AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS QUANTUM LEADERSHIP LEVEL AND TEACHERS WORK ENGAGEMENT AND PERCEIVED MANAGERIAL SUPPORT

Hasan ELTUTAN, Master's Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Güzde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya University, 2024

The aim of this study is to investigate the relationship between the quantum leadership level of managers and the level of teachers work engagement and perceived managerial support in terms of certain variables. The data collection group of the research consists of 459 teachers selected through simple random sampling method among those who are working in Sakarya Province during the academic year 2023-2024. The scales used in the research are “Work Engagement Scale (JE-Ö)”, “Perceived Supervisor Support Scale (PSS-Ö)” and “Quantum Leadership Scale (QL-Ö)”. Descriptive statistical methods, independent samples t-test, one-way ANOVA analysis and Pearson correlation analysis were used to analyse the data. Teachers perceptions of work engagement were found to be very high, while perceptions of quantum leadership and management support were found to be high. Although there was no differentiation by gender variable in overall job integration, female teachers scored higher than male teachers on the physical integration sub-dimension. Furthermore, no significant differentiation was found when examining work engagement and its sub-dimensions in terms of variables such as working hours, marital status, age, seniority and years of working with the headteacher. However, teachers working in special schools were found to have a higher perception of work engagement than those working in public schools. In addition, unmarried teachers in terms of marital status were distinguished by higher scores on the sub-dimension of physical integration, which set them apart from their female counterparts. On the other hand, while no significant difference was observed between cognitive integration and school level, it was noted that the sub-dimensions of work engagement, namely physical integration, emotional integration and overall work engagement, were significantly higher in the perceptions of nursery and primary school teachers compared to those of secondary school teachers. When the relationship between managerial support and variables such as gender, level of education, type of institution, marital status, age and years of working with the headteacher

was examined, no significant differences were found. However, it was found that the perceptions of teachers with more than 10 years 'experience were significantly higher than those of teachers with less than 10 years' experience. Primary and pre-primary teachers also perceived more leadership support than secondary teachers. When looking at quantum leadership and variables such as gender, level of education, marital status, age, years of working with the principal and school level, no significant differences were observed. When examining the variable of years working in the institution with quantum leadership, it was found that teachers with more than 10 years of experience received significantly higher scores than those with less than 10 years of experience. In addition, when examining the variable of seniority with quantum leadership, teachers with 16-20 years of service differed by scoring higher than teachers with 6-10 years of service. It was found that there was a positive low-level relationship between work engagement and perceived managerial support, a positive low-level relationship between work engagement and quantum leadership, and a positive high-level relationship between perceived managerial support and quantum leadership. It was found that managers 'quantum leadership behavior is a significant predictor of teachers' perceived managerial support.

Keywords: Work engagement, Perceived managerial support, Quantum leadership, School administrators, Teachers.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem durumu	1
1.2.Araştırmanın amacı ve önemi.....	3
1.3. Problem cümlesi	6
1.4. Alt problemler.....	6
1.5. Varsayımlar	7
1.6. Sınırlılıklar.....	7
1.7. Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	9
ARAŞTIRMA KONUSUNUN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	9
2.1. İşle bütünleşme.....	9
2.1.1. İşle bütünleşme yaklaşımları	11
2.1.1.1. Rol benimseme yaklaşımı.....	11
2.1.1.2. Tatmin olma bütünleşme yaklaşımı	11
2.1.1.3. İşe bağlılık yaklaşımı.....	12
2.1.1.4. Bütünleyici yaklaşım	12

2.1.1.5. Tükenmişlik yaklaşımı	12
2.1.1.6. Schaufeli modeli	13
2.1.1.7. Saks'ın çok boyutlu bütünleşme modeli.....	13
2.1.1.8. Macey ve Scheneider'in çok boyutlu bütünleşme modeli.....	13
2.1.2. İşine bütünleşmenin boyutları	14
2.1.2.1. Fiziksel boyut	14
2.1.2.2. Duygusal boyut.....	14
2.1.2.3. Bilişsel boyut	15
2.2. Yönetici desteği	15
2.2.1. Algılanan yönetici desteği hakkındaki teoriler	17
2.2.1.1. Lider ile üye etkileşim teorisi	17
2.2.1.2. Sosyal değişim teorisi.....	18
2.2.1.3. Psikolojik sözleşme teorisi	18
2.3. Kuantum liderlik.....	19
2.4. İşle bütünleşme, yönetici desteği ve kuantum liderlik ile ilgili araştırmalar.....	23
2.4.1. İşle bütünleşme üzerine yapılan araştırmalar	23
2.4.2. Algılanan yönetici desteği ile ilgili araştırmalar.....	27
2.4.3. Kuantum liderlik ile ilgili araştırmalar	29
BÖLÜM III.....	31
YÖNTEM	31
3.1. Araştırmanın yöntemi	31
3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme	31
3.3. Araştırmanın veri toplama araçları	33
3.3.1. İşle bütünleşme ölçeği (İB-Ö)	33
3.3.2. Algılanan yönetici desteği ölçeği (AYD-Ö)	34
3.3.3. Kuantum liderlik ölçeği (KL-Ö).....	35

3.4. Verilerin toplanması.....	36
3.5. Verilerin analizi.....	37
BÖLÜM IV	39
BULGULAR	39
4.1. “Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi istatistiksel olarak ne düzeydedir?” şeklindeki birinci alt probleme ilişkin bulgular	39
4.2. “Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular.....	41
4.3. “Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri nedir?” şeklinde olan üçüncü alt probleme ilişkin bulgular.....	51
4.4. “Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki dördüncü alt probleme ilişkin bulgular.....	53
4.5. “Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı ne düzeydedir?” şeklinde olan beşinci alt probleme ilişkin bulguları.....	58
4.6. “Öğretmenlerin görüşüne göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik, davranış düzeyleri öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki altıncı alt probleme ilişkin bulguları.....	60
4.7. Öğretmenlerin işle bütünleşme algıları, yönetici desteği ve kuantum liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	66
4.8. Araştırmanın “Algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin işle bütünleşmesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki yedinci alt probleme ilişkin bulguları.....	67

4.9. Araştırmanın “Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki sekizinci alt probleme ilişkin bulguları.....	68
4.10. Araştırmanın “Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin işle bütünleşme seviyesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeki dokuzuncu alt probleme ilişkin bulguları.....	69
BÖLÜM V	71
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	71
5.1. Sonuç ve tartışma	71
5.1.1. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar	71
5.1.2. Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durum arasındaki bulgulara dayalı sonuçlar ve tartışmalar	72
5.1.3. Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar	75
5.1.4. Algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumu arasındaki bulgulara ilişkin sonuçlar ve tartışmalar	75
5.1.5. Kuantum liderlik davranışı ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar	78
5.1.6. Kuantum liderlik davranışı ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumu arasındaki bulgulara ilişkin sonuçlar ve tartışmalar	79
5.1.7. Algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin işine bütünleşmesi arasındaki ilişkiyle ilgili sonuçlar ve tartışmalar	82
5.1.8. Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği arasındaki ilişkiyle ilgili sonuçlar ve tartışmalar	82

5.1.9. Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin işle bütünleşme seviyesi arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar.....	83
5.2. Öneriler.....	84
5.2.1. Sonuçlara dayalı öneriler.....	84
5.2.2. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler.....	85
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	99



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Newton fiziği, kuantum fiziği arasındaki zıtlıklar.....	20
Tablo 2. Newton ve Kuantum bakış açısıyla dünyanın karşılaştırılması.....	21
Tablo 3. Katılımcı demografik bilgileri.....	32
Tablo 4. İşle bütünleşme ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları	34
Tablo 5. Algılanan yönetici desteği ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	35
Tablo 6. Kuantum liderlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları	36
Tablo 7. Normallik dağılım testi sonuçları	37
Tablo 8. İB-Ö, AYD-Ö ve KL-Ö Kabul Sınırları	38
Tablo 9. Öğretmenlerin işle bütünleşme ve işle bütünleşmenin alt boyutlarına ilişkin bulguları.....	39
Tablo 10. İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler	40
Tablo 11. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin t-testine ait bulguları.	41
Tablo 12. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile mezuniyet değişkeninin t-testine ait bulguları.	42
Tablo 13. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile çalışılan kurum türü değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular.....	43
Tablo 14. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile Kurumda çalışma yılı değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular.....	44
Tablo 15. İşle bütünleşme ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre aralarındaki t-testine ait bulgular.	45
Tablo 16. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile yaş değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.....	46
Tablo 17. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile kıdem değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.....	47
Tablo 18. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile müdür ile çalışma yılı değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları	48

Tablo 19. İşle bütünleşme ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.	49
Tablo 20. İşle bütünleşmenin fiziksel bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.....	49
Tablo 21. İşle bütünleşmenin duygusal bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları	50
Tablo 22. İşle bütünleşmenin bilişsel bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.....	51
Tablo 23. Algılanan yönetici desteği ilişkin bulgular.	52
Tablo 24. Algılanan yönetici desteği ile cinsiyet değişkeni arasındaki t-testi bulguları.....	53
Tablo 25. Algılanan yönetici desteği mezuniyet değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular	54
Tablo 26. Algılanan yönetici desteği ile kurum türü değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular.....	54
Tablo 27. Algılanan yönetici desteği ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular	55
Tablo 28. Algılanan yönetici desteği ile medeni durum değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular.....	55
Tablo 29. Algılanan yönetici desteği ile yaş değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular	56
Tablo 30. Algılanan yönetici desteği ile kıdem değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular	56
Tablo 31. Algılanan yönetici desteği ile okul müdürü ile çalışma yılı değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular	57
Tablo 32. Algılanan yönetici desteği ile okul kademesi değişkeninin t-testine ait bulguları.	58
Tablo 33. Kuantum liderliğe ilişkin bulgular.....	59
Tablo 34. Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının cinsiyet değişkenine göre t-testine ait bulguları	60
Tablo 35. Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının mezuniyet değişkenine göre t-testi ile incelenmesi.	61

Tablo 36. Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının okul türüne göre t-testine ait bulguları.....	61
Tablo 37. Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının kurumda çalışma süresine göre t-testine ait bulguları.....	62
Tablo 38. Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının medeni duruma göre t-testine ait bulguları.....	62
Tablo 39. Kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı ile yaş değişkeninin ANOVA ile incelenmesi.....	63
Tablo 40. Kuantum liderlik kıdem değişkenine göre ANOVA ile incelenmesi.....	64
Tablo 41. Kuantum liderlik değişkeninin okul müdürü ile çalışma yılının ANOVA ile incelenmesi.....	64
Tablo 42. Kuantum liderlik okul kademesi değişkenine göre ANOVA ile incelenmesi.....	65
Tablo 43. İşle bütünleşme, yönetici desteği ve kuantum liderlik korelasyon analizi bulguları.....	66
Tablo 44. Yönetici desteğinin, öğretmenlerin işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi.....	67
Tablo 45. Kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğini yordamasına ilişkin regresyon analizi	68
Tablo 46. Kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi.....	69

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde tez konusu kapsamında incelenen problem durumu, araştırmanın amacı ve önemini, problem durumu, alt problemleri varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem durumu

Ülkelerin kalkınmasında ve gelişen standartları yakalanmasında eğitim önemli bir konudur. Bir ülkede, ekonomik olarak ve sosyal refah açısından gelişmeler sağlamak için önce eğitimi ele almak gereklidir. Günümüz eğitim anlayışında bireylerin birçok yönde geliştirme ve ortaya çıkan bu hızlı değişim süreçlerine uyum sağlaması hedeflenmektedir (Özden, 2008). Öğretmenler mesleki olarak farklı farklı disiplinlerde olsalar da öğrencilerinin iyi bir meslek sahibi, iyi birer insan, iyi bir vatandaş olarak yetişmesinde büyük etkilere sahiptirler, bunun sonucu olarak toplumun inşasında da katkı sağlamaktadır. Bu yüzden okullarda gerçekleşen etkili eğitim sayesinde hem öğretmenin hem de öğrencilerin gelişmesine neden olacaktır. Okullarda yaşanan aksaklıklar ve olumsuzluklar (stres, depresyon, kaygı gibi) en başta öğretmenler üzerinde etkili olacak daha sonra domino etkisi ile toplumun tümüne yayılım gösterecektir (Polat ve Yavaş, 2012).

Liyakati yüksek eğitimci mesleğine olumlu duygularla yaklaşır ve en iyi olanı yapmaya çalışır. Bu nedenle öğretmenlerin ve yöneticilerin yanlış yaptığı eksik taraflarından yaklaşmak yerine onları güçlendirecek pozitif ve güçlü taraflarını araştırarak geliştirmek gerekmektedir. Bunun için öğretmenlerin eğitim amaçlarına ulaşması için yöneticilerin okul içerisindeki olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışları önemli bir etki oluşturmaktadır. Öğretmenlerin eğitimin amaçlarını özümseyerek kabullenmeleri, öğretime eğilimini severek yapması ve amaçlara uygun eğitim ve öğretimi gerçekleştirmesi istenir. Bu nedenle okulda alınan kararlara katılmaları ve düşüncelerini ifade ederek sessiz

kalmamaları beklenir. Bu bağlamda okullarda enerjik, işle bütünleşmiş, adanmış ve mesleğini severek yapan öğretmenlerin daha başarılı oldukları görülmektedir (Telef, 2011).

Geçmişten günümüze toplumun içerisinde bazı bireyler diğerlerine üstünlük sağlayarak büyük kitleleri peşlerinden sürüklemeyi başarmışlardır (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1996). Birey bazı ihtiyaçları gerçekleştirmek için bir gruba ihtiyaç duyar ve grup halinde hareket etmek zorunluluğu hisseder. Belli amaç ve hedeflere yönelmiş toplumların oluşması ve harekete geçirilmesi, her insanda kolay bulunmayan ayrı bir yöneticilik kabiliyeti ve ikna kabiliyeti gerektirmektedir (Eren, 2014). Bu bağlamda yöneticilerin ilgilenmek zorunda oldukları önemli noktalardan biri de liderlik konusudur (Koçel, 1993).

Çağımızda gerçekleşen hızla değişim, sürekli yapılan yenilikler ve teknolojik olarak büyük gelişmeler sonucunda milli eğitimdeki okullarda kendilerini yenilemeli ve geliştirmelidir. Özellikle milli eğitimin geliştirilmesi için mesleki değişime ve yenilikçi öğrenme modellerine yatırım yapılmalıdır. Bu konuda eğitim kurumlarında liderlik yapabilecek, kendilerini yetiştirmiş yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticilerin aynı zamanda liderlik yapması gerektiği anlayışı konunun önemine ayrı bir boyut katmaktadır. Gerçekten yöneticilere verilen sorumluluklar ve resmi görevlerinden dolayı yöneticilik yapmaları, bunun yanında liderlik vasıflarına sahip olmaları beklenmektedir (Koçel, 1993).

Dünyanın küreselleşmesi, iletişimin hızlanması ve teknolojinin gelişmesiyle ekonomiden politikaya, örgüt yapılarından yönetim anlayışına kadar neredeyse her şeyi değiştirmiş ve değiştirmeye devam etmektedir. Bilim insanları da geçiş süreçlerine uyum sağlayabilmek için gereken liderlik tarzları ve yaklaşımlarının neler olabileceğini tartışarak, döneminin gereksinimlerine uygun ve ihtiyaçlarını karşılayacak yeni liderlik yaklaşımları geliştirmiştir. Kuantum liderlik bu yeni yaklaşımlardan biridir, kuantum liderlik ismini kuantum mekaniğinden almıştır. Kuantum teorisine göre, evrenin artan karmaşıklığa karşı düzene doğru ilerleyen, kendini düzenleyen bir sistem olduğu anlamına gelir (Gharajedaghi, 2011).

Her lider ve yönetici yapılacak işlerde belirsizliklerden ziyade, nelerin yapılacağından emin olmayı tercih etse de (Wolverton, Wolverton ve Gmelch, 1999), Kotter (1973)'e göre yönetim, karşına çıkan ve çıkabilecek karmaşanın üstesinden gelebilecek çözümler bulmak ve uygulamaktır. Kuantum mekaniğinden elde edilen bilgiler ışığında, benzer özelliklerde bir liderlik tarzı tanımlanabilir. Kuantum bakışıyla bir örgütün ekosistemi içindeki unsurlar, toplumun kültür yapısı, teknolojik süreçler, paylaşılan vizyon ve tüm faktörler

aynı zamanda dikkate alınmalıdır (Pellissier, 2001). Kuantum liderlikle örgütlerde kaos kendini düzelter bir organizasyona dönüşmektedir.

Bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri çalışma hayatlarında, işlerini yaparken aynı zamanda psikolojilerinin de iyi olmasını isterler, Kürücü (2022) yaptığı araştırmada algılanan yönetici desteğinin artmasıyla öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının arttığını ortaya koymuştur. Bir başka araştırmada Ünlü (2022) yöneticilerin insani davranışlar ve yönetsel yetkinlik gibi pozitif liderlik davranışları sergileme sıklıkları artmasıyla öğretmenlerin işle bütünleşme seviyelerinin arttığı ve işlerini daha mutlu bir şekilde yaptıklarını belirtmiştir. Benzer şekilde Ünaldı (2019) kuantum liderlik stilini uygulayan yöneticilerle çalışan öğretmenlerin iş motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş, pozitif liderlik davranışı, mutluluk ve iş motivasyonu gibi öğretmenlerin davranışlarını olumlu yönde etkileyen bu bağlantılı kavramlar arasında ilişki olduğu görülen literatürde, birbiri ile çalışılmamış ama eğitim ve öğretimi olumlu yönde etkileyeceği düşünülen işle bütünleşme, algılanan yönetici desteği ve kuantum liderlik kavramları arasında da bir ilişki olabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmada öğretmen görüşlerine göre kuantum liderlik, algılanan yönetici desteği ve işle bütünleşme düzeyleri çeşitli demografik değişkenlerle sorgulanmış ve bu üç kavram aralarındaki ilişki ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

1.2.Araştırmanın amacı ve önemi

Örgütün çalışmalarında yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri bir sisteme sahip olması için, yöneticilerin cesaretlendirici, güdüleyici ve teşvik edici bir şekilde destek göstermesi ile, işle bütünleşmelerine ve memnuniyetleri üzerinde pozitif bir etki oluşmaktadır (Wei, O'Neill, Lee ve Zhou, 2013). Öğretmenlerin belirtilen özelliklere sahip olma derecesi, onları olumlu iş davranışlarına sevk edecek duyguları ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenler okulda mesleğinin gerektirdiklerini yaparken, sahip olduğu becerilerini ne kadar çok kullanılabiliyorsa, öğretmenliğini yaparken ne kadar çok karar verme ve değerlendirme yetkisi var ise, başarıya ulaşıp ulaşamadıkları konusunda öz yetileri ne kadar yüksekse, sonuç olarak yaptıkları işi belirli bir dereceye kadar götürüyorlarsa, işleri ile o derece bütünleşebilir ve kendisini işine adayabilir. Bu bağlamda öğretmenlikte sahip oldukları

birtakım özellikler öğretmenlerin işle bütünleşmesinde önemli rol oynamaktadır (Van Den Broeck, Vansteenkiste, De Witte ve Lens, 2008).

Öğretmenler, örgütün kendilerine verdiği değer kadar, yöneticilerin tutum ve davranışları da işleriyle olan bağlılıklarında etkin bir unsur olarak görülmektedir. Bu unsurlar dahilinde öğretmenler, yalnızca işini yaparak değil, bunun yanında örgüte fayda sağlayacak eylemler gerçekleştirerek beklentilerin ötesinde çaba göstermektedirler. Yöneticiler ise öğretmenlerin göstermiş olduğu bu çabanın karşılığı olarak hak ettikleri ödül ve yönetici desteğini sağlamaları gerekmektedir (Kurt, 2023). Yapılan araştırmalarda bir okulda yöneticileri tarafından desteklendiklerini düşünen öğretmenlerin, okulda tükenmişlik sendromu (Choi, Cheong ve Feinberg, 2012), işten ayrılma niyeti (Holman, 2003) gibi olumsuz çıktıları azaltan etkilerinin yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı (Arshadi, 2011), örgütsel destek (Rhoades ve Eisenberger, 2002) gibi olumlu çıktıları da artırması bakımından algılanan yönetici desteği öğretmenler için önemli bir unsur olarak yer almaktadır.

Kuantum liderlik stili, yenilikçi liderlik stillerinden biri olup bütüncül niteliklere sahiptir. Bu bakımdan temellerini sadece yöneticilerin değil, örgüt içindeki personellerin iletişimi ve etkileşimlerinden almaktadır. 21.yüzyılda liderin sorumluluğu, geçmişteki basit lideri takip eden ilişkilerden daha karmaşık duruma gelmiştir. Eğitimde liderlerin katı bürokratik kurallar kapsamında genelde geleneksel liderlik stillerinde görülen yalnızca mevzuat denetçiliği yaparak bu beklentileri karşılaması mümkün değildir (Acuner ve Yılmaz, 2000). Karmaşıklığın arttığı günümüzde geleneksel liderlik stilleri yetersiz kaldığından yeni liderlik stilleri ortaya çıkmıştır. Bu yeni liderlik stillerinden biri olan kuantum liderlik, karmaşanın hakim olduğu yapılarda daha etkili yönetim davranışları sergilemesi yönüyle büyük bir öneme sahiptir.

Okullarda eğitim ve öğretimi geliştirmek için, okul yöneticisinin kuantum liderlik tarzını benimsemiş olması, ilgili okuldaki öğrenci ve öğretmenler için önemlidir. Kuantum liderlik davranışını sergileyen yöneticilerin öğretmenlerin fikirlerine değer vermesi, öngörülemeyen olaylara etkin çözümler üretmesi, geleneksel olmak yerine yeniliklere açık olması, okulların karşılaştığı sorunlara çözüm üretmesinin yanı sıra yeni problemlere de hazır olmasına imkan vermektedir (Zohar, 1997). Bu doğrultuda, kuantum liderlik anlayışının okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerinde nasıl bir farklılık göstereceğini ortaya koyması bakımından yaptığımız bu araştırma önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmalarda iřle bütünleşme ile birlikte Shimazu vd. (2009) işkolik ve çalışanların iyi oluşları arasındaki ilişkiyi, Źnidarři ve Bernik (2021) iř-aile dengesi, Sezen (2014) iř yaşamındaki yalnızlık, Emeksiz Ceviz (2017) rgtsel sessizlik, Akdeniz (2018) rgtsel adalet, Özkeskin (2019) rgtsel bağlılık, elik (2019) değişme direnç, İnanır (2020) okul iklimi ve ėretmen liderliği, ünlü (2022) pozitif lider davranışını, Uludaė (2022) iř performansları, Memiř (2022) ėretmenlerin iř aile atışması ve Bostancıoğlu (2023) akademisyenlere göre dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim arasındaki ilişkiyi ve Himmetoėlu (2021) rgtsel hafıza ve iř gücü evikliėi arasındaki ilişki de iřle bütünleşmenin aracılık rolünü incelemiştir.

Algılanan yönetici desteği ile birlikte Cai, Y. ve Tang, R. (2021) ğretmen yenilikçiliği ve ğretmen öz yeterliliğini, Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. ve Allen, D. G. (2007) algılanan örgütsel desteğin, işten ayrılabilirlik üzerindeki etkisini, Açıkgöz (2023) temel psikolojik ihtiyaçları ve okul yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi, Garip (2023) işten ayrılma niyetine etkisini, Krc (2022) ğretmenlerin psikolojik iyi oluşları, Göçer ve Demir (2021) okul kültürü ile örgütsel adalet, Yaprak (2023) iş üretkenliği düzeyleri , etin (2021) iş-aile atışması ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkide algılanan yönetici desteğinin aracılık rolünü, Deniz (2023) tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Yapılan araştırmalarda kuantum liderlik ile birlikte, Turan (2017) rgtsel zekâ düzeyine etkisini, naldı (2019) ğretmenlerin motivasyonu ile örgütsel zekâ üzerinde etkisini, Tufan (2019) ğretmenlerin inisiyatif alma düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Yoz (2020) ğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışları üzerine etkileri, elik (2021) yöneticilerin yönetim tarzları ve okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, Bilgen (2023) alışanların inovatif davranışı arasında örgütsel zekanın mediatör etkisini ve Yurdunkulu (2023) ğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ve örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Alanyazınada grldy gibi kuantum liderlik, işle bütünleşme ve algılanan yönetici desteği üzerine bir çok araştırma vardır. Fakat kuantum liderlik, işle bütünleşme ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya raslanmamıştır. Çalışma sonuçlarının alandaki bu eksikliğin doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, araştırmanın ileride benzer kavramlar üzerinde çalışma yürütecek diğer araştırmacılar için de referans olup örnek teşkil edeceği dşnlmektedir.

Araştırmada Sakarya ilinin Adapazarı, Erenler, Arifiye ve Serdivan ilçelerinde bulunan farklı eğitim kademelerindeki özel ve kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre işle bütünleşme, yönetici desteği ve yöneticilerin kuantum liderlik stilini sergileme sıklıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırmayla işle bütünleşme, algılanan yönetici desteği ve kuantum liderliklerinin hangi düzeyde olduğunun ve cinsiyet, yaş, kıdem, okul kademesi, mezuniyet, kurum türü (kamu ya da özel), kurumdaki çalışma süresi, okul müdürü ile çalışma yılı ve medeni durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenerek verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Problem cümlesi

Bu araştırmayla kuantum liderlik ile öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin ve öğretmenlerin işle bütünleşme arasında ilişki varmıdır?

1.4. Alt problemler

1. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği düzeyi a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışı ne düzeydedir?

6. Öğretmenlerin görüşüne göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı sergileme düzeyleri öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) medeni durumu ve ı) Okul müdürü ile çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?
8. Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, algılanan yönetici desteğini etkilemekte midir?
9. Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?

1.5. Varsayımlar

Katılımcıların uygulama formlarını içtenlikle cevapladığı varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sakarya ilinin Adapazarı, Serdivan, Erenler ve Arifiye ilçelerinde bulunan devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin uygulanan ölçeklerdeki sorulara verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İşle bütünleşme; İşine tutkuyla bağlanma işini yaparken heyecan duyma, işine kendini verme, kendini işine adama ve işine odaklanma olarak ifade edilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012).

Algılanan yönetici desteği; Yönetici desteği öğretmenler için çok önemli bir unsurdur, yönetici tarafından desteklenen öğretmenler kendilerini saygın ve değerli görerek, yaptıkları ile üstleri tarafından takdir edildikleri düşüncesine sahip olmaktadır. Bireyler davranışlarını çevresindekilere göre oluşturur ve geliştirir, öğretmenin gözünde bir yönetici bütün kurumu temsil eder, bu bağlamda öğretmenin yönetici desteği algısı bütün kurum tarafından kendinin desteklendiği algısını oluşturur (Tongur, 2011), başka bir ifadeyle, yönetici desteği öğretmenlerin müdürlerinin kendilerini desteklediği cesaretlendirdiği ve önem verdiğini görmesidir (Burke, Borucki ve Hurley, 1992).

Kuantum liderlik; Geleneksel liderlik anlayışlarının yetersiz kaldığı olağan üstü ve kaos durumlarında, geleneksel yöntemlerden ziyade kuantum teorisine göre, evrende artan karmaşıklığa karşı düzene doğru ilerleyen, kendini düzenleyen ve liderlik etkileşimlerini kuantum fiziği prensipleriyle ilişkilendiren liderlik stilidir (Gharajedaghi, 2011).

BÖLÜM II

ARAŞTIRMA KONUSUNUN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmadaki değişkenlerle ilgili kavramlar, araştırmanın konusu ile ilgili alan yazın ve araştırmalar yer almaktadır.

2.1. İşle bütünleşme

İnsan psikoloji üzerine yapılan araştırmalar uzun yıllar boyunca bireylerin sorunları ile yani negatif yönleri üzerinde olmuş ve bu durum eleştirilmiştir. Bu eleştiri yapan araştırmacılar psikolojinin görevinin dünyadaki kötü şeyleri onarmanın tatbiki önemli olduğunu fakat bunun yanında olumlu şeyler inşa etmenin de çok önemli olduğunu söylemiştir (Bakker, 2008). Bu durum bilim insanlarının pozitif psikolojide araştırma yapmaya yönelmelerine sebep olmuştur. Pozitif psikoloji kurumların ya da insanların iş yerine daha faydalı olmaları ve mevcut durumuna katkıda bulunmak için olumlu katkılar sağlayacak koşulları araştıran psikoloji kavramıdır (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikoloji ile ilgili olan araştırmaların artmasıyla işle ilgili tükenmişlik gibi olumsuz durumlar, yerini işle bütünleşme gibi olumlu kavramlar araştırılmaya başlanmıştır bu iki kavram birbirinin tamamen karşıtı olmasa da birbirine zıt kavramlardır (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2002).

İşle bütünleşme kavramıyla ilgili ilk çalışmaları Kahn (1990) tarafından yapılmış ve kavramı tanımlarken Goffman (1959)'nın geliştirdiği rol benimseme kavramından ilham almıştır. Kahn (1990) örgütsel davranış araştırmalarının negatiften ziyade pozitif psikolojiye yönelmesiyle, iş motivasyonunun artırılmasına her geçen gün daha çok önem vermeye başladığını belirtmiştir. Ek olarak çalışanların iş yerinde bütün enerjilerini harcamadıklarını, işlerine nasıl bütün enerjilerini vereceklerini araştırmıştır. Bu araştırmaların da Kahn (1992) işle bütünleşmeyi çalışanların yapılması gerekenleri yapmak için gereken iş rollerine bağlanan ve iş rollerini yerine getirilirken fiziksel, duygusal ve

bilişsel olarak işleriyle meşgul olan ve çalışmalarıyla kendilerini ifade eden bireyler olarak ifade etmiştir.

İşle bütünleşme psikolojik olarak bireylerin, yaptığı işleri kendi günlük hayatının bir parçası olarak gören, çalışırken kendilerini mutlu, işine adanmış, işini tamamlamazsa kendinde bir eksiklik hisseden, psikolojik olarak tamamlanmayı ya da kendini gerçekleştirmeyi ifade eden bir kavramdır. İşle bütünleşme kavramını sadece getiri sağlayan işlerle sınırlamak doğru değildir. Bu yüzden işle bütünleşmeyi, sadece ücret karşılığı yapılan işlerde değil de tüm işlerde geçerli bir kavram olarak görmeliyiz mesela büyükannenin torunlarına sevgi ile bakması, evde arızalanan bir makinenin tamirini yaparken zamanın geçtiğini anlamamak, hobi olarak yapılan işlerde de işle bütünleşme kavramı kullanılabilir. Bu işleri yaparken de gönüllü olmak, zorluklara dayanıklılığın, yüksek seviyede olması, bedensel ve zihinsel enerjik hissetmek, emek harcamak, mutlu bir şekilde işine odaklanma, işi ile gurur duyma ve işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlayamama, işe tamamen konsantre olmak gibi durumların gerçekleşmesi ile birey işle bütünleşmiş olarak değerlendirilebilir (Bakker vd., 2002).

İşle bütünleşme anlık oluşan bir durum değil, daha ısrarcı ve daimî süreçlerden oluşan, fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak, işle ilişkili olumlu tatmin eden ruhsal bir durumdur (Bakker vd., 2002). İşle bütünleşme ile çalışanın belli bir nesneye, olaya ve bireylere davranışsal olarak odaklanmadığı belirtilmektedir. Diğer bir çalışmada Schaufeli (2012) işle bütünleşmeyi işine tutkuyla bağlanma işini yaparken heyecan duyma, işine kendini verme, kendini işine adanma ve işine odaklanma olarak ifade edilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012).

İşle bütünleşme, öğretmenler için olumlu bilişsel bir durumdur, onları canlı ve özverili kılar. Bundan dolayı işle bütünleşmiş insanlar kendilerini enerji dolu ve etkili hissederler (Shimazu vd., 2008). İşle bütünleşmiş öğretmenler işlerin eksiksiz tamamlayan ve enerjik bir şekilde işlerine sıkı sıkı sarılan bireylerdir. İşlerini yaparken istekli yaparlar ve zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar. Pozitif örgütsel davranışlardan olan işle bütünleşme çalışanların tutkuyla işlerini yapan, kendilerini işe veren istekli ve şevkli olması durumudur. Bu yüzden işle bütünleşmiş öğretmenler okullarda daha istekli, daha mutlu ve daha üretken olacaktır (Öngöre, 2015).

Rekabetin arttığı günümüzde sadece yetenekli kişilerin istihdam edilmesi yeterli olmamaktadır. Yenilikçi örgütler işini yaparken aynı zamanda işinden başka bir şey

düşünmeyen, enerjik ve mutlu bireyleri istihdam etmesi gerekir. Bu nedenle işle bütünleşme öğretmenler için ve eğitim kurumları için çok önemli bir psikolojik kaynaktır (Bakker ve Laiter, 2010'dan aktaran Özkeskin, 2019).

2.1.1. İşle bütünleşme yaklaşımları

İşle bütünleşme kavramıyla ilgili birçok farklı tanım yapılmış ve tanımlarda çoğunlukla ortak noktalar vurgulanmış olsa da işle bütünleşme ile ilgili birçok farklı yaklaşımlar oluşturulmuştur.

2.1.1.1. Rol benimseme yaklaşımı

İşle bütünleşmeyi iş yaşamında herkesin bir rol benimseyip onu oynamasına benzeterek literatüre katan Goffman (1959) olmuştur. Bu kavram işle bütünleşmenin temellerini atmıştır, kişinin yaptığı işle olumlu bir etkileşim olursa rolü benimseme ya da yaptığı iş ile uyumadığı zaman rolden uzaklaşma olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenin rol benimseme yaklaşımına göre, işle bütünleşmesi öğretmenlik rolüne sürekli ve aktif katılım sağlayarak, mesleğinin gereklerini yapmada işi ile etkileşim halinde olmasına bağlıdır. Bu etkileşimin gerçekleşmesi durumunda öğretmenler kendilerini fiziksel, duyuşsal ve bilişsel olarak işlerine daha iyi verebileceklerdir (Kahn, 1990).

2.1.1.2. Tatmin olma bütünleşme yaklaşımı

Tatmin olma ve bütünleşme yaklaşımını ilk olarak Harter ve arkadaşlarının (2002) çalışmalarında rastlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre çalışanlar çalışanların tatmini olma durumların ne kadar yüksek ise işle bütünleşmeleri ve o kadar yüksek olmaktadır işle bütünleşme bireyin istekleri, tatminleri işe bağlılıkları olma durumlarından bir bütündür (Harter, Schmidt ve Hayes, 2002).

Her insanın severek yaptığı birçok aktivite vardır. Bazıları tamir yapmayı sever, bazıları, elbise dikmeyi, bazıları da topraktan sebze yetiştirmeyi, bireyler sevdikleri işleri yapmaları ya da işlerinin onlara sevdirmesiyle, çalışanlar örgütlerini dışarıda savunarak ya da iş arkadaşlarına yardım ederek fazladan çaba göstermesi de tatmin olma-bütünleşme yaklaşımının diğer bir boyutudur (Akkaş, 2020).

2.1.1.3. İşe bağlılık yaklaşımı

Lawler (1971) bu yaklaşım ile bireylerin mesleğini ne kadar hayatının merkezine aldığını tanımlamaya çalışmıştır (Eser, 2018). Öğretmenin mesleğine karşı hissettiği özümseme duygusu işe bağlanmasında önemli bir etkiye sahiptir, işe bağlılık iş için yapılması gerekenleri yerine getirme süreci olarak değerlendirilmiş ve bu sonuca ulaşırken bilişsel olarak, bireyin işe bağlanmasında, iş için zihninde canlandığı imaj önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Altok, 2019).

2.1.1.4. Bütünleyici yaklaşım

Bir organizasyonun verimini arttırmak için okullardaki tüm personelin yaptığı işin küçüklüğüne büyüklüğüne bakmadan tüm çalışanların işle bütünleşmiş olması gerekir. Bu yaklaşımda makro ve mikro düzey olarak iki düzey vardır. Organizasyonda verimi arttırmak için mikro düzeyde çalışanların işle bütünleşmesi gerekir, mikro düzeyde çalışanların işle bütünleşme olmaması, makro düzeyde işle bütünleşmenin olmasına engel olur. Yani bir okul da öğretmenin işle bütünleşmesi, okulun tamamının işle bütünleşmesi anlamına gelir (Altok, 2019).

2.1.1.5. Tükenmişlik yaklaşımı

Tükenmişlik işyerinde oluşan stresin artmasına neden olan oluşumlara karşı, psikolojik olarak uzun sürede oluşan bir tepki şeklinde tanımlamıştır (Leiter ve Maslach, 2003). Tükenmişlik ile işle bütünleşme arasındaki bağı bir iş yerinde işle bütünleşmenin

kaybedilmesi durumunda tükenmişliğin ortaya çıkacağını belirterek, tükenmişlik ile işle bütünleşmenin zıt kavramlar olduğunu ortaya koymuştur (Altok, 2019).

2.1.1.6. Schaufeli modeli

Bu model tükenmişlik tezine karşı bir model oluşturmuştur. Schaufeli ve Bakker'a (2004) göre bütünleşme her ne kadar tükenmişliğin tersi olarak görünse de aynı ölçekle ikisini ölçmek mümkün değildir. Bir çalışanın tükenmişlik yaşamıyor olması onun işle bütünleşme düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmediği gibi, işle bütünleşme düzeyinin düşük olması da çalışanın tükenmişlik yaşadığı anlamına gelmemektedir. Bu kavramları birbirinden bağımsız değerlendirmelidir. Bu nedenle Schaufeli ve Bakker (2004), tükenmişlik ölçekleri ile işle bütünleşmenin ölçülemeyeceğini belirterek, işle bütünleşmeyi ölçmek için yeni bir Utrecht İşle Bütünleşme ölçeğini (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) geliştirmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

2.1.1.7. Saks'ın çok boyutlu bütünleşme modeli

Saks (2006) işle bütünleşmeyi bireyin rol performansı ile ilgili fiziksel, davranışsal ve zihinsel boyutlardan oluştuğunu belirtmiştir. Çalışanın örgüt ile bağlılığının arttığı süreçte işle bütünleşmesi de artacaktır öngörüsüyle örgütün çalışanların istek ve ihtiyaçlarına karşılama derecesiyle, çalışanların fiziksel, zihinsel ve davranışsal olarak kendilerini o derece işe bağlı hissedeceği belirtilmiştir (Saks, 2006). Sosyal değişim teorisine göre bireyler örgütlerinden ekonomik, duygusal ve sosyal kaynak olarak aldıklarını geri ödemek isterler. Hem örgütler hem de bireyler karşılıklı ihtiyaçlarını giderdiklerinden daha güvenilir ve daha sağlıklı bir ilişki ortaya çıkar (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

2.1.1.8. Macey ve Scheneider'in çok boyutlu bütünleşme modeli

Modele göre işle bütünleşme psikolojik durum bütünleşmesi davranış bütünleşmesi ve kişisel özellik bütünleşmesi gibi boyutlardan oluşmaktadır. Bu boyutlardan kişisel özellik

bütünleşmesi, çalışanın örgütte işini yaparken, enerjik olarak yapması, sorumluluk sahibi olması ve arkadaşlarıyla uyumlu olması çalışanın kişisel özelliklerini belirtmektedir, işini yaparken mutlu olması ve tatmin olmuş duygusu hissetmesi psikolojik durum bütünleşmesinin göstermektedir, örgütte çalışanın sergilediği ekstra rol davranışları, girişimciliği ve yenilikçiliği de davranış bütünleşmesini göstermektedir (Macey ve Schneider, 2008).

2.1.2. İşine bütünleşmenin boyutları

Bu araştırmada işte bütünleşme kavramının ilk araştırmalarını yapan Kahn (1990)'ın boyutlandırılması tercih edilmiştir Kahn'a göre işle bütünleşme fiziksel duygusal ve bilişsel boyutlardan oluşmaktadır (Kahn, 1990).

2.1.2.1. Fiziksel boyut

Çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için işlerini yaparken fiziksel olarak enerji sarf eder ve çaba gösterirler, Fiziksel boyut çalışandan çalışana ve yapılan işten işe farklılık gösterebilir (Kahn, 1990). İşleriyle fiziksel olarak bütünleşmiş birey enerjisinin büyük bir kısmını işlerine harcamış olur (Rich, 2006). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin dersleri anlatırken fiziksel olarak aktif bir performans sergilemesi verilen görevleri yerine getirmek için çaba göstermesi, derslere zamanında girmesi, nöbet görevinden dolayı ders aralarında bile dinlenmeden derslere tekrar girmesi, teneffüslerde öğrencilerine zaman ayırarak ilgilenmesi, onların ihtiyaçları için fazladan çalışması, fiziksel bütünleşme boyutuna örnek olarak verilebilir (Altok, 2019).

2.1.2.2. Duygusal boyut

Çalışanların iş rollerini gerçekleştirirken işleriyle alakalı duygusal bir bağ kurarak işlerine karşı olumlu duygular beslemesi durumudur (Kahn, 1990). Duygusal olarak işleri ile bütünleşmiş bireyler işlerini yaparken daha pozitif olur, iş rollerini gerçekleştirirken daha

mutlu olurlar (Demir, 2021). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin geleceğe umutla bakabilmeleri, gelecek nesilleri güzel duygular aktarması, kurum kültürünün gelişmesini sağlaması için işle bütünleşmenin alt boyutlarından duygusal bütünleşmeyi sağlaması gerekir (Altok, 2019).

2.1.2.3. Bilişsel boyut

İşle bütünleşmek için enerjisini bilinçsel olarak işe aktarılmasıdır (Kahn, 1990). İşini yaparken bilişsel olarak dikkatli olması, işini yaparken konsantre olması ve dış etkilerin onun dikkatini dağıtmamasıdır (Rothbard, 2001). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin derse hazır gelmesi, ders aralarında ve dersler haricinde öğrencilere akademik destekte bulunması, kurumun gelişmesi adına fikir üretmesi, öğrencilere daha faydalı olmak için kendilerini geliştirmek için çalışmaları bilişsel bütünleşme boyutuna örnek olarak verilebilir (Altok, 2019).

2.2. Yönetici desteği

Yöneticinin çalışanına karşı verdiği ilgi, önem ve teşviğin çalışanlar tarafından ne kadar hissedildiğine yönetici desteği denilmektedir (Babin ve Boles, 1996). Aynı zamanda çalışanların ilk kademedeki yöneticilerden gördükleri destek olarak ifade edilmektedir (Yoon ve Lim, 1999). Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse çalışanların kuruma yaptıkları katkının değer görmesi ve önemsenmesi ne kadar çok artarsa yöneticilerine olan inançları o derece artmış olur (Pohl ve Galletta, 2017).

Yönetici desteği öğretmenler için çok önemli bir unsurdur, yönetici tarafından desteklenen öğretmenler kendilerini saygın ve değerli görerek, yaptıkları ile üstleri tarafından takdir edildikleri düşüncesine sahip olmalarına neden olmaktadır. Bireyler davranışlarını çevresindekilere göre oluşturur ve geliştirir, bu bağlamda öğretmenin gözünde bir yönetici bütün kurumu temsil eder bu bağlamda öğretmenin yönetici desteği algısı bütün kurum tarafından kendinin desteklendiği algısını oluşturur (Tongur, 2011), başka bir ifadeyle yönetici desteği öğretmenlerin müdürlerinin kendilerini desteklediği cesaretlendirdiği ve önem verdiğini görmesidir (Burke vd., 1992).

Okullarda kaliteli bir eğitim vermek için nasıl ki öğretmenlerin öğrencilerini desteklemesi gerekiyorsa, öğretmenleri de kurumdaki yöneticilerin yani müdürlerin desteklemesi gerekir. Çalışanın kurum içinde hissedeceği ilk aşama yönetici desteğidir (Göktepe, 2017). Yöneticisinin desteğinden emin olan bir öğretmen de her zaman daha vizyon, işlerinde daha motive ve yaptığı işlerde daha mutlu olan bir çalışan olur, bu bağlamda yönetici desteği yöneticinin çalışanlara kendilerini değerli hissettirmesi ve motivasyonlarının daha üst seviyeye çıkartmak için çalışma hayatının kalitesini arttırması, her koşulda ihtiyaçların karşılanması olarak tanımlanmaktadır (Zincirkıran, Yalçınsoy ve Işık, 2016).

Okullarda yöneticilerin kurumun daha iyi çalışması için öğretmenlere gösterdiği yönetici desteği her ne kadar kurum içinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılama olarak görülsede, bu yeterli değildir, öğretmenlerin işini yaparken okullarda gerekli olan ihtiyaçların mesela kağıt, tahta kalem yada öğrenciler için yapılan bir etkinlik için ödenek bulmayı yönetici desteği olarak algılamak yanlış olur, fakat yöneticiler genelde işlerinin sadece okulun ihtiyaçlarını gidermek sorunlarını çözmek olarak görmekte, enerjilerinin ve zamanlarının çoğunu bu şekilde geçirmektedir. Tabii ki okulun ihtiyaçlarını karşılamak onları ayarlamak çok önemlidir fakat yeterli değildir, yönetici desteği olarak öğretmenler bir hata yaptığında kurumdaki diğer kişilere karşı kendilerinin savunulmasını bekler, işler çıkmaza girdiğinde yöneticisine güvenmek ister ve kendini nasıl geliştireceği konusunda ona yol gösteren, bir işi iyi yaptığını da takdir eden, öğretmenlerin amaç ve isteklerini dinleyerek onlara zaman ayıran, öğretmenlerini başkalarına karşı canla başından savunan, işlerini yapmakta yardımcı olan ve sağlık mutluluk gibi insani durumlarda da onlarla acılarını ve mutluluklarını paylaşan bir yönetici ancak çalışanlarına yönetici desteğini göstermiş olur.

Öğretmenlerin yöneticiden gördüğü ilgi ne kadar fazla olursa ve karar verme sürecine ne kadar çok dahil edilirse destek algısı o derece yüksek olur ve bu davranış çalışanların istenilen davranışları sergilemesi hususunda pozitif bir etkiye sahip olmaktadır (Román Calderón, Battistelli ve Odoardi, 2013). Öğretmenler her zaman kendini önemli hissetmek, yaptıklarına değer verildiğini görmek, kendilerini organizasyonun bir parçası görmek ister, öğretmenlerin bu duygularına okullarda karşılık verebilecek temel bileşenler öğrencileri, öğretmen arkadaşları ve yöneticilerdir, bu üç bileşenin tepesindeki okul müdürleri hem alttaki öğrencileri ve öğretmenleri, hem de üstteki bütün yöneticileri temsil etmesi bakımından, öğretmenlerin kendilerini önemli hissettirebilecek en büyük algı yönetici desteği algısıdır.

Algılanan yönetici desteğiyle okullarda müdürler, öğretmenlerin sadece işleri yapıp yapmamasına bakmak yerine, onların kendilerini geliştirmeleri için fırsat sunması, onların kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olması ve gerekli eğitimleri almasında destek sağlaması gerekir (Çakmak ve Otluoğlu, 2012), bunların yanında işle ilgili sorunların çözülmesine iş ve sosyal hayatın dengelenmesine ilişkin destekleri de kapsamaktadır (Turgut, 2011). Bir okulda yöneticilerin eğitim ve öğretimin amaçlarını gerçekleştirmek ve etkililiğini artırmak için, çalışanların maddi ve manevi her türlü ihtiyaçlarını karşılaması gerekir, yöneticiler çalışanların isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılayarak, daha uygun bir eğitim öğretim ortamı oluşturacak ve öğretmenlerin okuldaki görevlerini yapmada olumlu tutumlar geliştirip performansını artırmış olacak ve bu sayede okul ile öğretmen arasındaki bağ da güçlenecektir (Lambert ve Hogan, 2009).

2.2.1. Algılanan yönetici desteği hakkındaki teoriler

2.2.1.1. Lider ile üye etkileşim teorisi

Lider ile üyeler arasındaki etkileşimi inceleyen bu teori ilişkinin niteliğini ve sonuçlarını açıklamayı amaçlar. Lider üye etkileşimi üç odaktan oluşmaktadır bu odaklardan birincisi görev odaklı liderlik, ikincisi ilişki odaklıdır ilerledik ve üçüncüsü de değişken odaklı liderliktir (Giray ve Sahin, 2012).

Görev odaklı liderlik; lider verdiği görevlere odaklanır süreci ve sonuçlara göre değerlendirir. Bu odaklardan ikincisi ilişki odaklı liderliktir, lider üyelerle olan ilişkisine odaklanır, yöneticiler yüksek kalitede ilişki kurduğu üyeler takım içi olup, yöneticiler tarafından daha çok etkileşim ve destek görmektedirler, düşük kalitede ilişki kurduğu üyeler ise takım dışı olarak nitelendirmektedir. Yöneticiler yüksek düzeyde iletişim kurduğu üyelere resmi ya da gayri resmi olarak daha çok ödüllendirir, bununla birlikte yöneticilerin olmadığı zamanlarda bu üyeler kendilerine daha fazla yetki verecek kadar güven duyan çalışanlar olarak görülmektedir (Srikanth ve Gurunathan, 2013), düşük kalitede iletişim kurulduğunda yöneticiyle üye arasındaki ilişki sadece resmi kurallar, politikalar ve sözleşmelere dayalı olarak yürütülmektedir (Dienesch ve Liden, 1986), bu odaklardan üçüncüsü ise değişken odaklı liderliktir, değişken odaklı liderliğe göre liderin

hem görev odaklı hem de ilişki odaklı liderlik tarzlarını bir arada kullanmasıyla olur. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi, etkili bir liderlik yapmak için takım üyeleriyle sıkı bir ilişki kurması ve liderlik tarzını, takımın dinamiklerini kullanarak, üyelerin performansını arttırmak için kullanır. Yöneticilerin örgütü içinde temsilci olması nedeniyle lider-üye etkileşimi kavramı algılanan yönetici desteği kavramının açıklamada önem taşımaktadır (Giray ve Sahin, 2012).

2.2.1.2. Sosyal değişim teorisi

Kurumların çalışanlarına sağlayacağı ekstra sosyal desteğe karşı, çalışanların da gönüllü olarak kurumları için ekstra çalıştıklarını belirtir. Çalışanlar arasında bir iş birliği olması beklense de bu iş birliğinin zorunluluk söz konusu değildir, aralarındaki bu sosyal alışveriş gönüllülük esasına dayanmaktadır, yönetici çalışan için kaynak sağladığında, çalışan da minnet altında kalmamak için bu kaynağa bir karşılık verir (Gürbüz, 2006). Sosyal değişim teorisinde bireylerin kendilerine iyi davranan kişi veya örgütlere aynı şekilde karşılık vereceğini açıklar (Hosmer, 1995'ten aktaran Yaprak, 2023).

2.2.1.3. Psikolojik sözleşme teorisi

Örgüt ve çalışanlar arasında imza altına alınan ve işverenin çalışandan ne beklediğini yazılı olarak ifade eden, çalışanın da yaptığı bu iş karşılancığını yazılı olarak ifade ettiğı karşılıklı olarak imzalanan sözleşmeler vardır, uyumsuzluklar olduğunda bu sözleşmelerdeki maddeleri göre davranılır, yasal olarak da geçerliliğı vardır. Psikolojik sözleşme ise işe başlarken yapılan yazılı sözleşmenin haricinde yazılı olarak ifade edilemeyen, Güven ve destek inancına bağılı olarak karşılık göreceğine inanılan yazılı olarak ifade edilemeyen sözleşmeler olarak tanımlanır (Turnley, Bolino, Lester ve Bloodgood, 2003).

Psikolojik sözleşme kişilerin algılarına dayanır, çalışandan sadece yazılı sözleşmedeki maddeleri yapması beklenmez, yazılı sözleşmedeki maddeler haricinde çalışandan huzursuzluk çıkarmaması, davranış bozuklukları sergilemesi ve ortama uyum sağlaması beklenir, yani psikolojik sözleşme çalışma ortamındaki hissettikleri ve duygularını kapsar

(Persson ve Wasieleski, 2015), psikolojik sözleşme teorisine göre iş ilişkilerini niteliğini, çalışanların yöneticiye duyduğu güveni ve algılanan yönetici desteğini etkileyen önemli faktördür. Ayrıca psikolojik sözleşme çalışanların motivasyonlarını, iş performanslarını, işle bütünleşmelerini ve iş verenine bağlılıklarını etkilenmektedir.

2.3. Kuantum liderlik

Geleneksel liderlik unsurlarının çoğu özellikle hiyerarşik kontrole odaklanarak Newtoncu bir çerçeveden doğmuştur. Kuantum teorisinin yükselişi evrenin temel özelliği olarak kaosu ve karmaşanın anlaşılmasına çalışması, bilim ve yaşam hakkında görüşlerinizi değiştirdi (Gürer, 2019). Liderler kararlı, mekanik ve sonuçları önceden belli olan operasyonlardan ziyade, öngörülemeyen, etkileşimli, insan tabanlı bir bakış açısına uygun beceriler geliştirmelidirler (Shelton ve Darling, 2001).

Kuantum fiziğinde parçacıkların birbiriyle etkileşimi klasik fizikten farklı olarak her zaman aynı şekilde olmamaktadır. Planck'ın yaptığı deneyde elektronların hem dalga hem de tanecik özelliği gösterdiği yani çift karakterli olduğu görülmüştür. Newton fiziğine göre bu durum açıklamamaktadır. Planck yaptığı deneyde, ortasında çift yarık (boşluk) olan bir engele elektronları göndererek elektronların hareketini gözlenmiştir. Bu deneyde engeldeki yarıklarından parçacıkların ve dalgaların nasıl geçtiği bellidir. Engele elektronları gönderdiğinde beklenenin aksine elektronun yarıkların ikisinden aynı anda geçtiği gözlemlenmiştir, yani elektron aynı anda iki yerde bulunmaktadır. Bu durum büyük şaşkınlık oluşturmıştır. Elektronların hareketini gözlemlemek yani aynı anda iki yarıktan geçtiğini ispatlamak için, elektronların görüntülediği bir düzenek kurulup deney tekrar edilmiştir, sonuçlara bakıldığında ilk durumdan farklı olarak elektronların yarıklardan ayrı ayrı geçtiği gözlemlenmiştir. Newton hareket kanunlarına göre; tahterevallide olduğu gibi bir tarafı aşağı indiğinde diğer taraf yukarı çıkmalıdır gibi kesin sonuçlara bağlıdır. Diğer bir ifade ile girdiler aynıyken, deneyin sonucundaki çıktılar da aynı olmalıdır. Bu deneyde elektron hem dalga hem de parçacık özelliği göstermiştir, bu nedenle klasik fizik yani Newton hareket kanunları atom altı parçacıkların hareketini açıklamada yetersiz kalmıştır. Kuantum fiziğindeki bu durumdan ilham alan araştırmacılar kuantum liderlik stilinde lider tarzının farklı durumlarda, farklı rolleri üstlenebileceği düşünülmüştür. Kuantum liderliğinin bu özelliğine süperpozisyon ilkesi denilmektedir.

Kuantum liderliği kuantum fiziğinden esinlendiği bir başka durum ise kuantum etkileşimidir, kuantum fiziğinde iki parçacık birbirilerinden boyutlarına göre çok uzaklarda olsalar bile bir şekilde etkileştikleri görölmüştür, bu kuantum liderlikte liderlerin ve takım üyelerin arasındaki etkileşme benzetilmiştir, kuantum liderlik davranışı sergileyen yöneticinin çalışanlarla sürekli etkileşim halinde olması, çalışanlara birbirini etkileyen bir bütöünün bileşenleri olduğu ve gerektiğinde liderlik rolünü devredileceği hissini vermesi gerektiği düşünölmektedir.

Klasik fizikle modern fizik arasındaki farklara baktığımızda klasik fizik bir değişken değiştiğinde bunun sonuncunda diğer değişkenin ne olacağı tam bellidir, yani klasik fizikte kesinlik vardır. Fakat kuantum fiziğinde olasılıklar vardır, mesela bir parçacığın konumu belirlenmek istendiğinde, konumu belirlenebilir fakat o belirlenirken farklı bir değişkeni (yani momentumu) doğru bir şekilde belirleyememiş oluruz. Bu yüzden kuantum fiziğinde olasılıklar konuşulur. Bu farklılıktan dolayı kuantum liderlikte belirsizlik ilkesi vardır. Belirsizlik ilkesine göre; kuantum liderlik, karmaşıklık ve belirsizliğin çözöümü için liderlik etkileşiminin nasıl olacağı açıklanmaktadır. Newton fiziği ile kuantum fiziğinin zıtlakları aşağıdaki tablodaki gibidir (Zohar, 1997).

Tablo 1

Newton fiziği, kuantum fiziği arasındaki zıtlıklar

Newton fiziği	Kuantum fiziği
Mutlak gerçeklik	Birden fazla olasılık
Tekdüzelik	Çoğulculuk, çeşitlilik
Kesinlik	Belirsizlik
Basitlik	Karmaşıklık

Tablo ya bakıldığında Newton fiziğinde mutlak geçerlilik, tekdüzelik, kesinlik ve basitlik varken, kuantum fiziğinde olasılıklar, çoğulculuk, belirsizlik ve karmaşıklık vardır. Newton fiziği ile kuantum fiziği arasındaki zıtlıklara baktıktan sonra kuantum ve Newton bakış ağısıyla dünya arasındaki ilişki detaylı olarak Tablo 2’de yer almaktadır (Shelton ve Darling, 2001).

Tablo 2

Newton ve Kuantum bakış açısıyla dünyanın karşılaştırılması

Newton bakış açısıyla dünya	Kuantum bakış açısıyla dünya
Maddi, görünür ve somut	Manevi, görülmez ve sanal
Pasif ve etkisiz	Hareketli ve sürekli değişken
Gözlemden etkilenmez ve gerçeklik objektif	Gözlemcinin izlemesine göre değişir, gerçeklik subjektiftir
Kontrol edilebilir, neden-sonuç açık bir biçimde fark edilir	Neden ve sonuçların fark edilmesi olasılıklar halindedir.
Dış kaynaktan gelen enerjiye bağımlıdır dışarıdan etki olmadan olaylar gerçekleşmez.	Kendisi enerji kaynağıdır.

Kuantum liderliği benimseyen bir yönetici üst düzey bir bilgi akışını destekleyerek, değişime açık olarak, karışıklıklara meydan okuyabilecek ruha sahip olmalıdır. Ancak kültürel olarak belirsizlikten kaçan yöneticilerin, kuantum liderlik becerileri için etkin bir tarzda olmadığı görülmektedir. Ayrıca liderin gücünü görmek isteyen organizasyonların çoğunlukta olmasından, liderlerin yönetsel açıdan kuantum liderlik becerilerini gün ışığına çıkarması kolay olmamaktadır. Günümüz şartları ile başa çıkabilmeyi sağlayan kuantum liderlik, tam anlamıyla geleceğe ışık tutmaktadır (Üzüm ve Uçkun, 2019).

Kuantum liderliği geleneksel liderliklerini tersi olarak görmek veya onlardan üstün görmek yanlış olur. Kuantum fiziğinde olduğu gibi yeni bir teori bulunduğunda eski teoriler normalde çürütülmüş olur fakat kuantum teorisi kendisinden önceki olan Newton kanunlarını çürütmemiştir. Aksine Newton kanunlarının eksik kaldığı yerde onu tamamlayıcı olmuştur. Bu yüzden kuantum liderlik de geleneksel liderlik anlayışlarının eksik kaldığı, karmaşanın olduğu, uyarıcıların hızlı ve çokça olduğu, sonuca ulaşmak için yeterli zamanın olmadığı gibi durumlarda daha çok kendini sergilemektedir.

2.4. İşle bütünleşme, yönetici desteği ve kuantum liderlik arasındaki ilişki

Teknolojide meydana gelen gelişmeler toplumun ihtiyaçlarını ilgilerini ve isteklerini hızla değiştirmektedir. Değişen çevre koşulları ile eğitim örgütlerinde ve eğitim sistemlerinde değişiklikler kaçınılmaz olmaktadır. Bu değişim süreçlerini yönetme görevi okullarda liderlik görevini üstlenen okul yöneticilerine düşmektedir (Şişman, 2012). Okul yöneticileri görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için, etkili bir liderlik sergilemelerinin yanında, öğretmenlerin rol ve beklentilerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Yöneticilerin kuantum liderlik stilini benimsemesiyle öğretmenlerle daha etkili bir iletişim kurar, ihtiyaç halinde hızlı bir şekilde sorunlara müdahale ederek, gerekli ihtiyaçları tedarik ederek etkili bir yönetici desteği sağlamış olur. Bu sayede okullarda sağlıklı iletişim kurulur, okul kültürü şekillenir ve etkili bir eğitim öğretim ortamı oluşturulmuş olacaktır.

Okullarda etkili eğitim ortamı oluşmasında yöneticilerin öğretmenlere karşı tutum ve davranışları onların iş performansına etki etmektedir. Yöneticiler öğretmenlere okul için önemli olduklarını hissettirdiklerinde, onların daha mutlu, işlerini yaparken daha motive olarak işlerini yaptıkları görülmektedir (Kürücü, 2022). Algılanan yönetici desteğinde olduğu gibi işle bütünleşme de öğretmenlerin iş performansı olumlu yönde etkilemektedir. İşle bütünleşme düzeyleri yüksek öğretmenler işlerini yaparken keyif aldıkları, zamanın nasıl geçtiğini anlamadıkları, daha mutlu ve zinde olarak işlerini yaptıkları görülmüştür (Uludağ, 2022). Bener şekilde kuantum liderlik stiline sahip okul yöneticileri ile çalışan öğretmenlerin iş performanslarının arttığı görülmüştür. Kuantum liderlik stilini sergileyen okul yöneticileri, öğretmenlerin okul içinde daha özgür olmalarına ve daha bağımsız karar almalarına imkân vermektedir. Kendileri baskı altında hissetmeyen öğretmenlerin işlerini yaparken daha mutlu ve kendine daha güvenir hissettikleri görülmüştür (Yurdunkulu, 2023). İş performansını olumlu yönde etkilediğini gördüğümüz kuantum liderlik, algılanan yönetici desteği ve işle bütünleşme kavramlarının, kendi aralarında da birbirlerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmüştür.

2.5. İşle bütünleşme, yönetici desteği ve kuantum liderlik ile ilgili araştırmalar

2.5.1. İşle bütünleşme ile ilgili araştırmalar

Shimazu ve arkadaşları (2008) yaptığı çalışmada işle bütünleşme ve işkolik kavramları arasındaki ilişkiyle, beraber çalışanların refahı üzerine etkisinin araştırmıştır. Araştırmada 776 Japon çalışandan veri toplanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda işkolikliğin olumsuz psikolojik çıktıları olduğu (psikolojik sıkıntı ve fiziksel şikayetler) buna bağlı olarak iş ve aile tatmini bakımından olumsuz ilişki oldu görülmüş, işle bütünleşme de ise iş ve aile tatmini ve iş performansı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda yaptıkları bu çalışmayla işkolik ile işle bütünleşmenin farklı kavram olduğu tespit edilmiştir. İşle bütünleşme ile işkolik arasında pozitif yönlü bir ilişki olsa da işkolik insanların mutsuz, işle bütünleşmiş çalışanların ise mutlu, keyifli ve içten gelen bir arzusuyla çalıştıkları görülmüştür.

Lai, Tang, Lu, Lee ve Lin (2020) yaptığı araştırmada dönüşümcü liderlik ile yardım davranışları (yardımseverlik) ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini 44 hastanedeki 507 hemşire oluşmuştur. Araştırma sonucunda ise işle bütünleşme ile dönüşümcü liderlik ve yardım davranışları (yardımseverlik) arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bakker ve Bal (2010) yaptığı araştırmada stajyer öğretmenlerin iş performansları ve işle bütünleşme düzeylerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 54 Hollandalı öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda işle bütünleşmenin iş kaynaklarında olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lehtinen (2013) yaptığı araştırmada Lizbon’da konuk evlerinde çalışan 98 işçinin görüşleri alınarak iş yaşam kalitesi ve işle bütünleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. İşle bütünleşme iş yaşam kalitesi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Žnidaršič ve Bernik (2021) yaptığı araştırmada işle bütünleşme ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Slovenya’da şirketlerde çeşitli pozisyonlarda çalışan 343 çevrimiçi katılımcıdan oluşmuştur. İş aile dengesinin işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı gözlenmiştir. Yöneticilerin çalışanlara

Çalışma arkadaşı desteği, aile dostu politikaları ve uygulamaları ile işle bütünleşmeyi anlamlı bir şekilde yordaladığını bulmuştur.

Sezen (2014) yaptığı araştırmadan öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir, araştırmanın rneklemi 2013-2014 eğitim ve ğretim yılı içerisinde Sakarya ilinde görev yapan toplam 659 öğretmenden oluşturmuştur. Veri analizinde, tamamlayıcı istatistikler metotların yanında bağımsız örneklem t-test, tek yönlü varyans analizi ve pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Evli ğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri içinde olma alt boyutunda bekar öğretmenlerden yüksek olduğu grlmştir. Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş hayatında yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Kavgacı (2014) gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleriyle örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir, araştırmada ilişkisel tanımlama modeli kullanmıştır, yapılan araştırmada 2012-2013 eğitim ğretim yılında Ankara ilinin Mamak, Sincan, Altındağ, ankaya, Etimesgut ve Yenimahalle ilçelerindeki ilköğretim kurumlarında örnekleme yöntemiyle seçilen 810 sınıf ve branş öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi kendini toparlama gücü ve yöneticiye karşı güven değişkeni ile pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Emeksiz (2015) yaptığı araştırmada çok yönlü örgütsel kimliklenmenin, iş doyumunu üzerindeki etkisinde, işle bütünleşmenin aracı rolünü incelemiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın rneklemi 2014-2015 akademik yılında İştambul ilinde bulunan 9 devlet ve 34 özel üniversitelerin hazırlık birimlerinde alışan İngilizce okutmandan oluşmaktadır. İşle bütünleşme ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyli bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ceviz (2017) yaptığı araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel sessizlik algısının arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın rneklemi 2016-2017 eğitim ğretim yılında Ankara ili çubuk ve Pursaklar ilçesinde toplam 34 devlet okulunda görev yapmakta olan 882 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin işle bütünleşme ve örgütsel sessizlik arasında düşük ve pozitif yönde bir ilişki bulmuştur ve işle bütünleşme ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olup işle bütünleşmenin, örgütsel sessizliğe anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özkeskin (2019) yaptığı araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olarak görev yapan 565 öğretmenden veri alınmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin işle bütünleşme seviyeleri yüksek örgütsel bağlılık seviyeleri orta seviyede bulunmuş, işle bütünleşme ile örgütsel bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusu olduğu belirlenmiştir.

İnanır (2020) yaptığı araştırmada işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Araştırmada 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kastamonu, Çankırı, Sinop ili ve ilçelerinde görev yapan 267 ilköğretim ve okul öncesi öğretmenden veri toplanmıştır. Yapılan araştırmada öğretmen liderliği, işle bütünleşmenin anlamlı bir yordayıcısıdır ve Okul iklimi, işle bütünleşmenin anlamlı bir yordayıcısıdır, sonucuna varılmıştır.

Kenek (2021) yaptığı araştırmada dönüşümcü liderliğin, yenilikçi örgüt kültürünün ve iş özelliklerinin işle bütünleşme üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada veriler Ankara'daki sağlık kurumlarına görev yapan 559 sağlık çalışanından toplanmıştır. Koleralasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Dönüşümcü liderliğin, işle bütünleşmeyi ve iş tatminini pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir, aynı zamanda yenilikçi örgüt kültürünün, iş özelliklerinin ve iş tatmininin işle bütünleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Himmetoğlu (2021) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel hafıza ve iş gücü çevikliği arasındaki ilişki de işle bütünleşmenin aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırmada Eskişehir'deki üniversitelerde görev yapan 557 öğretim elemanından veri alınmıştır. Örgütsel hafızanın işgücü çevikliği üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Kılınç (2021) yaptığı araştırmada öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin algı yönetim taktikleri ve öğretmenlerin işle bütünleşmenin örgütsel ikiyüzlülükle ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemi 2019-2020 eğitim öğretim yılında Konya ilinin merkezinde bulunan kamu okullarında görev yapan 640 öğretmenden oluşmuştur. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri puan ortalamasını örgütsel iki yüzlülük algı düzeylerinin, çok düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin işine bütünleşmedeki zindelik ve adanma boyutlarını algılama düzeylerinin örgütsel ikiyüzlülüğü anlamlı bir şekilde açıkladığı ancak işle

bütünleşmenin örgütsel iki yüzlülük değişkenini istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde açıklanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ünlü (2022) yaptığı çalışmada pozitif lider davranışlarının çalışanların işle bütünleşme üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada Ankara Bolu ve Zonguldak hizmet vermekte olan zincir markette çalışan 312 market çalışanından veri toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin sahip olduğu yetkilerin çalışanlara gösterdikleri bireysel ilginin ve personelini güçlendirici bir yönetim anlayışıyla sergiledikleri davranışların, çalışanların işle bütünleşmelerinde etkili pozitif liderlik davranışları olduğu tespit edilmiştir. Yönetimsel yetkinlik ve insani davranış gibi pozitif liderlik davranışları çalışanların işle bütünleşme düzeyini olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Uludağ (2022) yaptığı çalışmada öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada örnekleme 2021-2022 eğitim öğretim yılında Bolu ilinin merkezindeki resmi okullarda görev yapan 334 öğretmenden oluşmaktadır. İşle bütünleşme ve alt boyutları ile öğretmen iş performansı ve alt boyutları arasında farklı düzeylerde pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Memiş (2022) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş aile çatışması ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada 2020-2021 eğitim öğretim yılına Bolu ilinde devlet okullarında görev yapan 683 öğretmenden veri toplanmıştır. İş aile çatışması ve işle bütünleşme arasında negatif yönde olsa seviyede anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Bostancıoğlu (2023) yaptığı çalışmada akademisyenlere göre dijital tükenmişlik, işle bütünleşme ve sinerjik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 2021-2022 eğitim öğretim yılında Marmara bölgesindeki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 480 akademisyenden veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler "Dijital Tükenmişlik Ölçeği", "Sinerjik İklim Ölçeği" ve "Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğidir. Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde dijital tükenmişlik ve işle bütünleşme arasında negatif ve orta; dijital tükenmişlik ve sinerjik iklim arasında negatif ve düşük; işle bütünleşme ve sinerjik iklim arasında ise pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Turhan (2023) yaptığı çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örnekleme

Türkiye’deki 8 ilde (Elâzığ Konya, Kayseri, Ankara, Malatya, Bingöl, Aydın ve Mersin) görev yapan 507 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyumu ile işle bütünleşme arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki; işle bütünleşme ve tükenmişlik arasında ise negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumu ve işle bütünleşme düzeyleri arttıkça tükenmişlik sendromunun azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Kurt (2023) yaptığı araştırmada İngilizce öğretmenleri arasında işle bütünleşme ile sosyal-duygusal yetkinlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada örneklemini Kırşehir’de görev yapan 120 İngilizce öğretmeninden oluşmaktadır. İngilizce öğretmenlerinin çoğunun sınıfta orta ile yüksek düzeyde işle bütünleştiği ve yeterli sosyal duygusal yeterlilikler gelişmiş geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.2. Algılanan yönetici desteği ile ilgili araştırmalar

Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. ve Allen, D. G. (2007) yaptıkları çalışmada algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel desteğin, işten ayrılabilirlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 225 sosyal hizmetler çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ise algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği ile işten ayrılabilirlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulunmuştur.

Cai, Y. ve Tang, R. (2021) yaptığı araştırmada öğretmen yenilikçiliği için okul desteği (yönetici, öğretmen ve öğrenci desteği) ile öğretmen öz yeterliliğinin aracı ve güvenin düzenleyici etkileri incelenmiştir. Araştırmada örneklemini Çin’deki 1123 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda yönetici desteği ile öğretmen öz yeterliliği ve öğretmen yenilikçiliği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak öğretmen ve öğrenci desteğinin öğretmen yenilikçiliğiyle pozitif ilişkili olduğu ve bu ilişkiye öğretmen öz yeterliliğinin aracılık ettiği bulunmuştur.

Açıkgöz (2023) yaptığı çalışmada yönetici desteğiyle, temel psikolojik ihtiyaçları ve okul yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır ve 2020-2021 eğitim öğretim yılında Düzce ilinde kamuya bağlı okullarda görev yapan 2.099

öğretmenden veri toplanmıştır. Okul yaşam kalitesi ve öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçları ile yönetici desteği algısının düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Garip (2023) yaptığı çalışmada algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyetine ilişkisini araştırmıştır. Araştırmada korelasyon tarama modeli uygulanmış ve 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan özel okullarda görev yapan 178 öğretmenden veri alınmıştır. öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu görülmüştür.

Kürücü (2022) yaptığı araştırmada algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmayı ilişkisel tarama modeline göre yapmıştır. Araştırmada verileri 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili Aşkale ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 246 öğretmenin görüşü alınmıştır. Okul müdürlerinin sağladığı yönetici desteğiyle öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Göçer (2021) yaptığı araştırmada bu yönetici desteği okul kültürü ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 280 öğretmen oluşturmaktadır. Algılanan yönetici desteği ve okul kültürünün alt boyutlarından iş birliğine dayalı liderlik özellikleri, öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının anlamlı bir yordalayıcısı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin yönetici desteği ve okul kültürünün alt boyutlarından olan iş birliğine dayalı liderlik ve ortak amaç algıları ile öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının anlamlı bir yordalayıcısıdır.

Yaprak (2023) yaptığı araştırmada sağlık kurumunda çalışanların algılanan yönetici desteği ve iş üretkenliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada Sağlık Bakanlığı'na bağlı Gaziantep'te bulunan bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının görüşü alınmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışma ortamının yöneticiler tarafından desteklenmesi çalışanların fikrine önem verilmesi, çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilmesi ve yöneticiler tarafından takdir edilmesi çalışanların motivasyonunu artırmada son derece önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Deniz (2023) yaptığı araştırmada uluslararası işletmelerde algılanan yönetici desteğiyle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Şırnak ilinde faaliyet gösteren uluslararası işletmelerde çalışan 127 personelden oluşmuştur. Araştırmanın sonucunda algılarının yönetici desteğinin çalışanların tükenmişlik

sendromunun alt boyutu olan duygusal tükenme üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Algılanan yönetici desteğinin, tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Algılanan yönetici desteğinin tükenmiştir senaryo olmadan alt boyutu olan duyarsızlaşma üzere negatif yönünü ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Algılanan yönetici desteğinin çalışanların tükenmişlik sendromunun halk boyutu olan kişisel başarı hissinde azalış üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Çetin (2021) yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkide algılanan yönetici desteğinin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmada Manisa ili Akhisar ilçesinde bulunan organize sanayi sitesinde çalışan mavi yakalı 245 çalışandan veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yönetici desteğinin tam aracılık rolü tespit edilmiştir.

2.5.3. Kuantum liderlik ile ilgili araştırmalar

Turan (2017) yaptığı araştırmada kuantum liderlik davranışlarının örgütsel zekâ düzeyine etkisini araştırmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır ve araştırmanın örneklemini 2015-2016 öğretim eğitim öğretim yılında Zonguldak okuldaki ilinde görev yapan 600 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmaların bulgularına göre öğretmen algılarına dayalı olarak, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarını çoğu zaman gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin algılarının da anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Sonuç olarak okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının, örgütsel zekâ düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenmiştir.

Ünaldı (2019) yaptığı araştırmada yöneticilerin kuantum liderlik stilini uygulama sıklığı ile öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel zekâ üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırmada 200 yönetici ve 400 öğretmen öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucundan göre öğretmenlerin görüşüne göre yöneticilerin kuantum liderlik stili ile örgütsel zekâ ve iş motivasyonu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Yoz (2020) yaptığı araştırmada kuantum liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışları üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırmada tarama modeli

kullanılmış. Araştırmanın örneklemi 2019-2020 eğitim öğretim yılında İstanbul iline Bahçelievler, Bakırköy, Büyükçekmece ve Beylikdüzü ilçelerinde bulunan 386 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmenleri bireysel yenilikçilik düzeyleri ve müdürlerin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında pozitif yönünü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir yordalayıcısı olduğu söylenebilir.

Çelik (2021) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı yöneticilerin yönetim tarzları ve okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli esas alınmış ve araştırmanın örneklemi 2022-2021 eğitim ve öğretim yılında Ankara ili merkezi ilçelerinde görevi yapan 1233 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kuantum liderlik davranışının, iş birlikli yönetim tarzı ile örgütsel bağlılığının ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Bilgen (2023) yaptığı araştırmada sağlık örgütlerinde kuantum liderlik algıları ile çalışanların inovatif davranışı arasında örgütsel zekanın mediatör etkisini incelemiştir. Araştırmada İstanbul ilinde 6 kamu ve 4 özel hastane ile 7 sağlık merkezinde görev yapan toplam 626 sağlık çalışanından veriler toplanmıştır. Kuantum liderlik algılarının çalışan inovatif davranışını pozitif yönünü ve anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Çiçek (2023) yaptığı araştırmada VUCA dünyasında kuantum liderlik etkilerini araştırmaktadır. Araştırmada Türkiye’de yönetici konumunda olan 205 kişiden veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucu olarak kuantum liderliği VUCA dünyasında olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yurdunkulu (2023) yaptığı araştırmada öğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ile örgütsel dayanıklılık düzeyleri ve okul müdürünün kuantum liderlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2021-2022 eğitim öğretim yılı Düzce ilinde ya görev yapan 409 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre kuantum liderlik algıları ve örgütsel dayanıklılık algılarının yüksek olması öğretmen performansı üzerinde pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın yöntemi

Araştırmada, kuantum liderlik ile öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin ve öğretmenlerin işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Tarama modelinde örneklem grubundan toplanan verilerin belirlenen değişkenlere göre durumunu belirlemek için kullanılmaktadır. Tarama modeli tercih edilen araştırmalarda genel bir kanıya varmak için evreni temsilen belirli bir örneklem grubundan veriler toplanabilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Bu model iki ya da daha fazla değişkenin arasındaki değişimin varlığını ve aralarındaki ilişkinin derecesini bulunmaya çalışıldığı modeldir (Karasar, 2009). Başka bir ifadeyle ilişkisel tarama modelini mevcut durumun daha iyi görünmesini sağlamak için iki ya ve üzeri değişken arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırmanın konusuyla ilgili olarak kullanılan uygulama formları, Millî Eğitim Bakanlığı'nın kamu ve özel okullarında görev yapan öğretmenlerine uygulanmış ve elde edilen veriler araştırmada veri olarak kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmada evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin merkezi Adapazarı, Serdivan, Erenler, Arifiye ilçelerindeki devlet ve özel okullarda görev yapan farklı branşlardaki 6130 öğretmenden oluşmaktadır. Bu araştırmada katılımcılar, uygun örneklem yöntemi ile seçilen 459 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu uygun örneklem yöntemi kullanılarak oluşturulmuş ve örneklem büyüklüğü Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) Belirttiği tabloya göre %5 hata payı, %95 güven aralığında p ve q değeri 5 alınarak 370 olarak belirtilmiştir. 2023 Millî Eğitim

Bakanlığı verilerine göre evreni oluşturan 6130 öğretmen için 459 öğretmenin katılımı yeterli görülmüştür. Tablo 3’te katılımcı demografik bilgileri verilmektedir.

Tablo 3

Katılımcı demografik bilgileri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	171	37,3
	Kadın	288	62,7
Yaş	20 ile 29 arası	88	19,2
	30 ile 39 arası	182	39,7
	40 ile 49 arası	136	29,6
	50 ve üstü	53	11,5
Kıdem	1 ay ile 5 yıl arası	97	21,1
	6 ile 10 yıl arası	103	22,4
	11 ile 15 yıl arası	86	18,7
	16 ile 20 yıl arası	65	14,2
	21 ve üstü	108	23,5
Okul kademesi	İlkokul ve Okul öncesi	143	31,2
	Ortaokul	147	32,0
	Lise	169	36,8
Okul müdürü ile çalışma yılı	1 yıldan az	134	24,0
	1 ile 2 yıl arası	105	18,8
	3 ile 4 yıl arası	80	14,3
	4 ile 5 yıl arası	67	12,0
	6 ile 7 yıl arası	36	6,4
	8 yıldan fazla	37	6,6
Mezuniyet kademesi	Lisans mezunu	397	86,5
	Lisansüstü mezunu	62	13,5
Kurum türü	Kamu	333	72,5
	Özel	126	27,5
Kurumdaki çalışma süresi	10 yıl altı	332	72,3
	10 yıl ve üstü	127	27,7
Medeni durum	Evli	341	74,3
	Bekar	118	25,7

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre 288’inin (% 62,7) kadın ve 171’nin (% 37,3) erkek olduğu; yaş değişkenine göre 88’inin (% 19,2) 20-29 yaş aralığında, 182’sinin (% 39,7) 30-39 yaş aralığında, 136’sının (% 29,6) 40-49 yaş aralığında ve 53’ünün (% 11,5) 50 yaş ve üzerinde olduğu; mesleki kıdem değişkenine

göre 97'sinin (% 21,1) 1 ay ile 5 yıl, 103'ünün (% 22,4) 6-10 yıl, 86'sının (% 18,7) 11-15 yıl, 65'sinin (% 14,2) 16-20 yıl, 108'zinin (% 23,5) 21 ve üstü yıl, olduğu; görev yaptığı okul kademesi değişkenine göre 143'ünün (% 31,2) okulöncesi ve ilkokul; 147'sinin (% 32,0) ortaokul ve 169'ünün (% 36,8) lise düzeyindeki okullarda görev yapmakta olduğu; okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre 134'ünün (%24,0) 1 yıldan az, 105'sinin (%18,8) 1-2 yıl arası, 80'ninin (%14,3) 3-4 yıl arası, 67 'sinin (%12,0) 4-5 yıl arası, 36'sinin (%6,4) 6-7 yıl arası, 37'sinin (%6,6) 8 yıldan fazla olduğu; mezuniyet kademesi değişkenine göre 397'nin (% 86,5) lisans ve 62'sinin (% 13,5) lisansüstü mezunu olduğu; çalıştığı kurum türü değişkenine göre 333'ünün (% 72,5) kamu 126'sının (% 27,5) özel okul olduğu; bulunduğu kurumda çalışma yılına göre 332'sinin (% 72,3) on yıl altı 127'inin (% 27,7)on yıl üstü; medeni durum değişkenine göre 341'rinin (% 74,3) evli, 118'zinin (% 25,7) bekar olduğu anlaşılmıştır.

3.3. Araştırmanın veri toplama araçları

Kullanılan ölçeklere ve ölçeklerin güvenilirlik analizlerine bu bölümde yer verilmektedir.

3.3.1. İşle bütünleşme ölçeği (İB-Ö)

Öngöre (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan işle bütünleşme ölçeği 3 alt boyuttan ve her boyutta 6 madde olarak, toplam 18 maddeden oluşmaktadır. 1-6 fiziksel bütünleşme, 7-12 duygusal bütünleşme ve 13-18 duygusal bütünleşme alt boyutlarını ele almaktadır. Beşli Likert tipine sahip ölçek Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklindedir ve ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin alt boyutları puanlandırıldığında fiziksel bütünleşme 6 puandan 30 puana kadar, duygusal bütünleşme 6 puandan 30 puana kadar ve bilişsel bütünleşme 6 puandan 30 puana kadar sonuçlar elde edilebilir. Ölçeğin tüm maddeleri incelendiğinde en düşük 18 puan en yüksek ise 90 puan alınabilir verilerden elde edilen puanların yüksek olması takdirinde öğretmenlerin işle bütünleşme davranışı sergileme düzeyleri yüksek, puanlamanın düşük olması takdirinde ise öğretmenlerin işle bütünleşme davranışı

sergileme düzeyleri düşük olarak kabul edilmektedir. Öngöre (2013) geliştirdiği işle bütünleşme ölçeği (İB-Ö) için Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısını ölçeğin tamamında .95 bulmuş ve ölçeğin alt boyutlarından duygusal bütünleşme için .94, fiziksel bütünleşme için .91 ve bilişsel bütünleşme içinde .95 olarak bulmuştur (Öngöre, 2013). Bu araştırmada ise işle bütünleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayı değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

İşle bütünleşme ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçeğin Boyut/ Alt Boyutlar	Cronbach Alpha (α) Katsayısı
İşle Bütünleşme	.934
Fiziksel Bütünleşme	.888
Duygusal Bütünleşme	.893
Bilişsel Bütünleşme	.933

Tablo 4'te verilere göre Cronbach Alpha (α) katsayısı işle bütünleşmenin geneli için .934 bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında fiziksel bütünleşme alt boyutu için .888, duygusal bütünleşme.893 ve bilişsel bütünleşme .933 olduğu görülmektedir. Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısı 1'e ne kadar yakınsa ölçek maddelerin iç tutarlılığı o kadar büyüktür. Sonuçlara bakıldığında ölçek genelinde mükemmel, alt boyutlarda fiziksel bütünleşme ve duygusal bütünleşme de iyi, bilişsel bütünleşmede mükemmel güvenilirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2019). Bu durum ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu gösterir.

3.3.2. Algılanan yönetici desteği ölçeği (AYD-Ö)

Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen algılanan yönetici desteği ölçeği toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipine sahip ölçek Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kısmen Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2) ve Kesinlikle Katılmıyorum (1) şeklindedir ve ölçekte tersten madde bulunmamaktadır. Ölçeğin maddeleri

puanlandırıldığında en düşük 11 puan en yüksek ise 55 puan alınabilir verilerden elde edilen puanların yüksek olması takdirinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeyleri yüksek, puanlamanın düşük olması takdirinde ise öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeyleri düşük olarak kabul edilmektedir (Giray ve Sahin, 2012). Giray ve Şahin'in (2012) geliştirdiği algılanan yönetici desteği (AYD-Ö) için Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısını .94 bulmuştur. Bu araştırmada ise algılanan yönetici desteği ölçeğinin güvenirlik katsayı değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Algılanan yönetici desteği ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Ölçeğin Boyut/ Alt Boyutlar	Cronbach Alpha (α) Katsayısı
Algılanan Yönetici Desteği	.962

Tablo 5 verilere göre Cronbach Alpha (α) katsayısı .962 bulunmuştur. Cronbach Alpha (α) güvenirlik katsayısı 1'e ne kadar yakınsa ölçek maddelerin iç tutarlılığı o kadar büyüktür. Sonuçlara bakıldığında mükemmel güvenirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2019). Bu durum ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu gösterir.

3.3.3. Kuantum liderlik ölçeği (KL-Ö)

Konan ve Mermer (2021) tarafından geliştirilen Kuantum Liderlik Ölçeğinde (KL-Ö) toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipine sahip ölçek “1=Hiçbir Zaman”, “2=Nadiren”, “3=Bazen”, “4=Çoğunlukla”, “5=Her Zaman” şeklindedir ve ölçekte tersten madde bulunmamaktadır. Ölçeğin maddeleri puanlandırıldığında en düşük 24 puan en yüksek ise 120 puan alınabilir verilerden elde edilen puanların yüksek olması takdirinde kuantum lider özelliklerine ilişkin algının yüksek, puanlamanın düşük olması takdirinde ise kuantum lider özelliklerine ilişkin algının düşük olduğu kabul edilmektedir (Konan ve Mermer, 2021). Konan ve Mermer (2021) geliştirdiği Kuantum Liderlik Ölçeği (KL-Ö)

için Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısını .965 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise Kuantum Liderlik Ölçeğinin (KL-Ö) güvenlik katsayı puanları Tablo 6’te sunulmuştur.

Tablo 6

Kuantum liderlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçeğin Boyut/ Alt Boyutlar	Cronbach Alpha (<i>a</i>) Katsayısı
Kuantum Liderlik	.979

Tablo 6’te verilere göre Cronbach Alpha (*a*) katsayısı .962 bulunmuştur. Cronbach Alpha (*a*) güvenilirlik katsayısı 1’e ne kadar yakınsa ölçek maddelerin iç tutarlılığı o kadar büyüktür. Sonuçlara bakıldığında mükemmel güvenilirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2018). Bu durum ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu gösterir.

3.4. Verilerin toplanması

Araştırma konusu belirlendikten sonra ölçekler seçilmiş ve ölçekleri geliştiren araştırmacılara e-posta yoluyla ulaşılarak gerekli izinler alınmıştır. Ölçeklerin gönüllü katılımcılara uygulanması için Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu’nun 09.02.2022 tarihli 04 sayılı kararıyla uygun görülmüş ve Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün 26/12/2023 tarihli ve 92964827 sayılı kararıyla izinler alınmıştır. Araştırmanın verileri 2023-2024 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin merkez ilçelerinde, resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Demografik, bilgiler ve kullanılan ölçek ifadelerinin içinde bulunduğu uygulama formu hem Google form hem de Word programında yazılı çıktı olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan formlar okul müdürleri ile görüşülerek öğretmenlerin tercihlerine bağlı olarak elden ya da Google forms üzerinden doldurulmuştur. Dönüt alınan 481 uygulama formu verileri incelenmiş ve 22 tanesi hatalı olduğu anlaşılmış, sağlıklı olarak değerlendirilen 459 veri ölçek analiz işlemlerine dahil edilmiştir.

3.5. Verilerin analizi

Veriler Google Form'a girilip Excel çalışma tablosuna dönüştürülmüş ve IBM Statistics SPSS 24 programına aktarılmıştır. İlk önce ölçeklerin güvenilirliği belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Sonrasında uygulama formuna katılan öğretmenlerin demografik bilgileri (a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durum betimsel istatistiksel olarak frekans ve yüzdelik değerleri hesaplanmıştır. Öncelikle çözümlemelerde hangi testlerin kullanılacağına ilişkin karar vermek için, normallik dağılımı SPSS 22 programı yardımıyla test edilmiştir. Test çıktıları aşağıdaki Tablo 7'te gibidir.

Tablo 7

Normallik dağılım testi sonuçları

	N	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
İşle Bütünleşme	459	4,32	,492	-,608	-,313
Fiziksel Bütünleşme	459	4,33	,566	-,698	-,313
Duygusal Bütünleşme	459	4,27	,617	-,784	,382
Bilişsel Bütünleşme	459	4,35	,585	-,685	-,029
Yönetici Desteği	459	3,89	,864	-,859	,449
Kuantum Liderlik	459	3,78	,849	-,578	-,158

Basıklık çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 aralığında çıkması grupların normal dağılım gösterdiğinin göstergesidir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -2.00 ile +2.00 değerleri aralığında olduğu takdirde dağılımın normal gerçekleştiğini göstermektedir (George ve Mallery, 2019). Katılımcıların görüşleri baz alınarak algılanan yönetici desteği, kuantum liderlik, işle bütünleşme ve alt boyutları ile değişkenler arasında ikili karşılaştırmalarda t-

testi uygulanmıştır. Üç ve üzeri karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır, analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların dağılımına bakılıp homojen dağılım gösterenlere, homojenlik gösteren dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır, Levene testine göre varyansların dağılımına bakıldığında homojen dağılım göstermeyen dağılımlarda, homojenlik göstermeyen dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Dunnett T3 testi kullanılmıştır, işle bütünleşme ile algılanan yönetici desteği arasında ve işle bütünleşme ile kuantum liderlik, düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olup olmadığı Pearson ilişki testi kullanılarak bakılmıştır. Sonrasında doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Test sonucunda p yerine bakılmış, p değerinin $\leq .05$ olduğu durumlar için ilişki anlamlı olarak yorumlanmıştır.

Araştırmada ölçek sınırları $(n-1)/n$ formülüyle belirlenip $n(\text{derece})=5$ $(5-1)/5=0,8$ hesaplanmış ve kullanılan üç ölçekte 5 dereceli Likert olması sebebiyle aynı sınırlar kullanılmıştır. Tablo 8’de ölçeklerin sınırları gösterilmiştir.

Tablo 8

İB-Ö, AYD-Ö ve KL-Ö Kabul Sınırları

Aralık Değerleri	İşle Bütünleşme Ölçeği Sonuç	Yönetici Desteği Ölçeği Sonuç	Kuantum Liderlik Ölçeği	Katılım Değerlendirmesi
4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Her Zaman	Çok Yüksek
3,41-4,20	Katılıyorum	Katılıyorum	Çoğunlukla	Yüksek
2,61-3,40	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Bazen	Orta
1,81-2,60	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Nadiren	Düşük
1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiçbir Zaman	Çok Düşük

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışma grubu öğretmenlerinin görüşlerine göre verilerin analizine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.1. “Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi istatistiksel olarak ne düzeydedir?” şeklindeki birinci alt probleme ilişkin bulgular

Birinci alt problemi “Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi istatistiksel olarak ne düzeydedir?” şeklinde olan araştırmanın. Problem durumunun çözümüne ilişkin öğretmenlerin işle bütünleşme algılarıyla ilgili bulgular Tablo 9’de gösterilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerin işle bütünleşme ve işle bütünleşmenin alt boyutlarına ilişkin bulguları

Madde numarası	$\bar{x}$	SS	V
1	4,40	.690	15,68
2	3,96	.818	20,65
3	4,30	.682	15,86
4	4,57	.635	13,89
5	4,45	.686	15,41
6	4,31	.716	16,61
7	4,21	.750	17,81
8	4,05	.834	20,59
9	4,44	.646	14,54
10	4,42	.727	16,44
11	4,33	.773	17,85
12	4,19	.838	20,00
13	4,32	.678	15,69
14	4,39	.652	14,85
15	4,41	.649	14,71
16	4,26	.724	16,99
17	4,36	.666	15,27
18	4,38	.684	15,61
İşle bütünleşme genel ortalaması	4,31	.491	11,38

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinde ölçeğin tüm maddelerine verdiği yanıtların ortalama ($\bar{x}$) değerlerinin 3 tanesi katılıyorum (3,41-4,20), 15 tanesi kesinlikle katılıyorum (4,21-5,00) düzeyinde puan aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin “İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışırım” şeklinde olan dördüncü maddesi ($\bar{x}$ =4,57) ortalama ile en yüksek puana sahip iken, ölçeğin “Bütün gücümü işime harcarım” şeklinde olan ikinci maddesi ($\bar{x}$ =3,96) ortalama ile en düşük puana sahip çıkmıştır. Bağlı değişim katsayılarına (V) bakıldığında işle bütünleşme ölçeğini oluşturan maddelerin geneli için ($V<20$) olduğu görülmektedir. Bu durum çalışma grubunun homojen bir yapıda olup yüksek düzeyde görüş birliğinin var olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10

İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
Fiziksel Bütünleşme	459	4.33	0.57
Duygusal Bütünleşme	459	4.27	0.62
Bilişsel Bütünleşme	459	4.35	0.59
İşle Bütünleşme Ölçeği Toplam	459	4.32	0.49

Tablo 10’de görüldüğü gibi yapılan betimsel analiz sonucunda işle bütünleşme ölçeğinin en fazla ortalamaya ($\bar{x}$ =4,35) sahip olduğu alt boyut “bilişsel bütünleşme” olmuş ve en az ortalamaya ($\bar{x}$ =4,27) sahip olduğu alt boyut “duygusal bütünleşme” olmuştur ve tüm alt boyutların (4,21-5,00) puan aralığında değer aldığı için kesinlikle katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. İşle bütünleşme ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}$ =4,32) puan ile (4,21-5,00) puan aralığında değer aldığı için kesinlikle katılıyorum düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin görüşüne göre işle bütünleşme düzeyleri çok yüksek olduğu bulunmuştur.

4.2. “Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) medeni durum h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan araştırmada. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak işle bütünleşmeye ilişkin cinsiyet, mezuniyet, çalıştığı kurum türü, bulunduğu kurumda çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerine t-testi uygulanmış. Yaş, kıdem, müdür ile çalışma süresi ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 11

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin t-testine ait bulguları.

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Fiziksel bütünleşme	Erkek	171	4,28	.62	317,3	-1,417	.157
	Kadın	288	4,36	.53			
Duygusal bütünleşme	Erkek	171	4,24	.65	457,0	-.864	.388
	Kadın	288	4,29	.60			
Bilişsel bütünleşme	Erkek	171	4,27	.63	457,0	-2,265	.024*
	Kadın	288	4,40	.55			
İşle bütünleşme	Erkek	171	4,27	.53	457,0	-1,824	.069
	Kadın	288	4,35	.47			

Tablo 11’a göre, öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık göstermemektedir [$t_{(457)}=-1,824$; $p>.05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kadın öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,35$), erkek öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,27$) daha yüksektir. Ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre fiziksel bütünleşme alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,36$), erkek

öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,28$) daha yüksektir ve [$t_{(317,3)} = -1,417$; $p > .05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir, duygusal bütünleşme alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,24$), erkek öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,29$) daha yüksektir ve cinsiyet değişkeninde [$t_{(457)} = -.864$; $p > .05$] anlamlı istatistiksel bir farklılaşma görülmemiştir, bilişsel bütünleşme alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,40$), erkek öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,27$) daha yüksektir ve cinsiyet değişkeninde [$t_{(457)} = -.2,265$; $p < .05$] anlamlı farklılaşma görülmüştür.

Tablo 12

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile mezuniyet değişkeninin t-testine ait bulguları.

	Mezuniyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Fiziksel bütünleşme	Lisans	397	4,33	.563	457	-.290	.774
	Lisansüstü	62	4,352	.585			
Duygusal bütünleşme	Lisans	397	4,277	.614	457	.316	.752
	Lisansüstü	62	4,25	.643			
Bilişsel bütünleşme	Lisans	397	4,353	.581	457	.112	.911
	Lisansüstü	62	4,344	.615			
İşle bütünleşme	Lisans	397	4,32	.485	457	.067	.947
	Lisansüstü	62	4,315	.534			

Tablo 12’da öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme ile mezuniyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma yoktur [$t_{(457)} = -0,67$; $p > .05$]. Tabloda ortalama puanlar incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,353$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,344$) daha yüksektir. Ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Katılımcıların mezuniyet değişkenine göre fiziksel bütünleşme alt boyutunda lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,352$), lisans mezun öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,33$) daha yüksektir ve [$t_{(457)} = -.290$; $p > .05$] olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir, duygusal bütünleşme alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{x}=4,227$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,25$) daha yüksektir ve mezuniyet kademesi değişkeninde [t

($t_{(457)} = -.316$; $p > .05$) anlamlı farklılaşma görülmemiştir, bilişsel bütünleşmede lisans mezunu öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,353$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,344$) daha yüksektir ve mezuniyet değişkeninde bilişsel bütünleşme alt boyutunda [$t_{(457)} = -.0,67$; $p > .05$] anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 13

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile çalışılan kurum türü değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular.

	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Fiziksel bütünleşme	Kamu	333	4,285	.568	457	-2,96	.003*
	Özel	126	4,459	.543			
Duygusal bütünleşme	Kamu	333	4,246	.626	457	-1,54	.123
	Özel	126	4,345	.591			
Bilişsel bütünleşme	Kamu	333	4,322	.580	457	-1,76	.079
	Özel	126	4,430	.595			
İşle bütünleşme	Kamu	333	4,285	.491	457	-2,48	.013*
	Özel	126	4,411	.482			

Tablo 13'e göre, öğretmenlerin işle bütünleşme ilişkin görüşleri ile kurum türü değişkenine göre devlet okulları ile özel okullar arasında anlamlı farklılaşma göstermiştir [$t_{(457)} = -2,48$; $p < .05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,411$), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,285$) daha yüksektir ve bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeydedir. Katılımcıların kurum türü değişkenine göre fiziksel bütünleşme alt boyutunda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,459$), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,285$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve [$t_{(457)} = -2,96$; $p < .05$] anlamlı farklılaşma görülmüştür, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarındaki öğretmenlere göre işle bütünleşmenin alt boyutlarından olan fiziksel bütünleşmelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Duygusal bütünleşme alt boyutunda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,345$), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,246$) daha yüksektir ve duygusal bütünleşme değişkeninde

[$t_{(457)}=-1,54$; $p>.05$] anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir, bilişsel bütünleşme alt boyutunda özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,322$), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,43$) daha yüksektir ve kurum türü değişkeninde bilişsel bütünleşme alt boyutunda [$t_{(457)}=-1,76$; $p>.05$] anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 14

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile Kurumda çalışma yılı değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Kurumda çalışma yılı	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Fiziksel bütünleşme	10 yıl altı	332	4,34	.57	457	.33	.742
	10 yıl ve üstü	127	4,32	.57			
Duygusal bütünleşme	10 yıl altı	332	4,31	.58	195	1,90	.059
	10 yıl ve üstü	127	4,18	.70			
Bilişsel bütünleşme	10 yıl altı	332	4,35	.59	457	.18	.856
	10 yıl ve üstü	127	4,34	.57			
İşle bütünleşme	10 yıl altı	332	4,33	.48	457	1,06	.290
	10 yıl ve üstü	127	4,28	.51			

Tablo 14'te göre, öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri kurumda çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)}=1,06$; $p>.05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kurumda çalışma süresi on yılın altı olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,33$), on yıl ve üstü olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,28$) daha yüksektir ve bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre fiziksel bütünleşme alt boyutunda on yıl altı olan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,34$), on yıl ve üstü olan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,32$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve [$t_{(457)}=-.33$; $p>.05$] istatistiksel olarak farklılaşma görülmemiştir. Duygusal bütünleşme alt boyutunda on yıl altı olan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,31$), on yıl ve üstü olan öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,32$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve [$t_{(194,9)}=1,90$; $p>.05$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bilişsel bütünleşme alt boyutunda on yıl altı olan öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,35$), on yıl ve üstü olan öğretmenlerin algılarından

($\bar{x}=4,34$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve kurum türü değişkeninde bilişsel bütünleşme alt boyutunda [$t_{(457)} = .18$; $p>.05$] anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 15

İşle bütünleşme ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre aralarındaki t-testine ait bulgular

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Fiziksel bütünleşme	Evli	341	4,32	.55	457	-.700	.484
	Bekar	118	4,36	.60			
Duygusal bütünleşme	Evli	341	4,24	.62	457	-2,04	.041*
	Bekar	118	4,37	.60			
Bilişsel bütünleşme	Evli	341	4,36	.59	457	.581	.562
	Bekar	118	4,32	.58			
İşle bütünleşme	Evli	341	4,31	.49	457	-.891	.373
	Bekar	118	4,35	.50			

Tablo 15'e göre, öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = -.891$; $p>.05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde bekar öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,35$), evli öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,31$) daha yüksektir ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre fiziksel bütünleşme alt boyutunda bekar öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,31$), evli öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,31$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve [$t_{(457)} = -.700$; $p>.05$] anlamlı farklılaşma görülmemektedir. Duygusal bütünleşme alt boyutunda bekar öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,37$), evli öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,24$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve [$t_{(457)} = -2,045$; $p<.05$] farklılaşma görülmektedir, bilişsel bütünleşme alt boyutunda evli öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}=4,46$), bekar öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}=4,32$) daha yüksek olduğu görülmektedir ve medeni durum değişkeninde bilişsel bütünleşme alt boyutunda [$t_{(457)} = .518$; $p>.05$] anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 16

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile yaş değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

	Yaş	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Fiziksel bütünleşme	(1) 20-29	88	4,33	0,56	G. Arası	0,342	3	0,114	0,355	0,785
	(2) 30-39	182	4,30	0,54	Grup İçi	146,241	455	0,321		
	(3) 40-49	136	4,37	0,61	Toplam	146,583	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,34	0,55						
	Total	459	4,33	0,57						
Duygusal bütünleşme	(1) 20-29	88	4,41	0,54	G. Arası	2,545	3	0,848	2,245	0,082
	(2) 30-39	182	4,21	0,61	Grup İçi	171,954	455	0,378		
	(3) 40-49	136	4,25	0,67	Toplam	174,499	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,32	0,62						
	Total	459	4,27	0,62						
Bilişsel bütünleşme	(1) 20-29	88	4,37	0,52	G. Arası	0,343	3	0,114	0,333	0,802
	(2) 30-39	182	4,32	0,61	Grup İçi	156,527	455	0,344		
	(3) 40-49	136	4,38	0,62	Toplam	156,870	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,37	0,50						
	Total	459	4,35	0,59						
İşle bütünleşme	(1) 20-29	88	4,37	0,45	G. Arası	0,603	3	0,201	0,831	0,477
	(2) 30-39	182	4,28	0,48	Grup İçi	110,078	455	0,242		
	(3) 40-49	136	4,33	0,54	Toplam	110,681	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,34	0,46						
	Total	459	4,32	0,49						

Tablo 16 incelendiğinde yaş değişkeni ile işle bütünleşme [$t_{(3,455)} = .831$; $p > .05$], fiziksel bütünleşme alt boyutu [$t_{(3,455)} = .355$; $p > .05$], duygusal bütünleşme alt boyutu [$t_{(3,455)} = 2,245$; $p > .05$] ve bilişsel bütünleşme alt boyutu [$t_{(3,455)} = .333$; $p > .05$] arasında öğretmenlerin görüşüne göre farklılaşma görülmemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkeni ile değişmediği görülmektedir.

Tablo 17

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile kıdem değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Fiziksel Bütünleşme	(1) 1ay -5 yıl	97	4,4	0,52	G. Arası	1,367	4	0,342	1,07	0,37
	(2) 6-10 yıl	103	4,29	0,58	Grup İçi	145,216	454	0,32		
	(3) 11-15 yıl	86	4,27	0,56	Toplam	146,583	458			
	(4) 16-20 yıl	65	4,4	0,59						
	(5) 21 ve üstü	108	4,32	0,59						
	Total	459	4,33	0,57						
Duygusal bütünleşme	(1) 1ay -5 yıl	97	4,41	0,54	G. Arası	3,091	4	0,773	2,05	0,09
	(2) 6-10 yıl	103	4,23	0,55	Grup İçi	171,408	454	0,378		
	(3) 11-15 yıl	86	4,2	0,67	Toplam	174,499	458			
	(4) 16-20 yıl	65	4,32	0,58						
	(5) 21 ve üstü	108	4,21	0,7						
	Total	459	4,27	0,62						
Bilişsel bütünleşme	(1) 1ay -5 yıl	97	4,38	0,52	G. Arası	1,377	4	0,344	1,01	0,4
	(2) 6-10 yıl	103	4,32	0,6	Grup İçi	155,493	454	0,342		
	(3) 11-15 yıl	86	4,27	0,63	Toplam	156,87	458			
	(4) 16-20 yıl	65	4,44	0,64						
	(5) 21 ve üstü	108	4,38	0,54						
	Total	459	4,35	0,59						
İşle bütünleşme	(1) 1ay -5 yıl	97	4,4	0,42	G. Arası	1,595	4	0,399	1,66	0,16
	(2) 6-10 yıl	103	4,28	0,49	Grup İçi	109,086	454	0,24		
	(3) 11-15 yıl	86	4,25	0,52	Toplam	110,681	458			
	(4) 16-20 yıl	65	4,39	0,51						
	(5) 21 ve üstü	108	4,3	0,51						
	Total	459	4,32	0,49						

Tablo 17 incelendiğinde kıdem değişkeni ile işle bütünleşme [$t_{(4,454)}=1,66$; $p>.05$], fiziksel bütünleşme alt boyutu [$t_{(4,454)}=1,068$; $p>.05$], duygusal bütünleşme alt boyutu [$t_{(4,454)}=2,047$; $p>.05$] ve bilişsel bütünleşme alt boyutu [$t_{(4,454)}=1,005$; $p>.05$], arasında öğretmenlerin görüşüne göre farklılaşma görülmemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdem değişkeni ile değişmediği görülmektedir.

Tablo 18

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile müdür ile çalışma yılı değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

	Müdür ile çalışma yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Fiziksel bütünleşme	(1) 1 yıldan az	134	4,29	0,56	G.Arası	1,602	5	0,320	1,001	0,416
	(2) 1-2 yıl arası	105	4,40	0,57	Grup İçi	144,981	453	0,320		
	(3) 3-4 yıl arası	80	4,28	0,56	Toplam	146,583	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	4,33	0,54						
	(5) 6-7 yıl arası	36	4,31	0,65						
	(6) 8 yıldan fazla	37	4,47	0,54						
	Total	459	4,33	0,57						
Duygusal bütünleşme	(1) 1 yıldan az	134	4,36	0,57	G.Arası	3,025	5	0,605	1,598	0,159
	(2) 1-2 yıl arası	105	4,27	0,65	Grup İçi	171,474	453	0,379		
	(3) 3-4 yıl arası	80	4,27	0,63	Toplam	174,499	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	4,17	0,59						
	(5) 6-7 yıl arası	36	4,10	0,70						
	(6) 8 yıldan fazla	37	4,34	0,60						
	Total	459	4,27	0,62						
Bilişsel bütünleşme	(1) 1 yıldan az	134	4,41	0,50	G.Arası	1,267	5	0,253	0,738	0,595
	(2) 1-2 yıl arası	105	4,30	0,67	Grup İçi	155,603	453	0,343		
	(3) 3-4 yıl arası	80	4,40	0,55	Toplam	156,870	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	4,29	0,59						
	(5) 6-7 yıl arası	36	4,31	0,63						
	(6) 8 yıldan fazla	37	4,32	0,65						
	Total	459	4,35	0,59						
İşle bütünleşme	(1) 1 yıldan az	134	4,35	0,44	G.Arası	0,752	5	0,150	0,620	0,685
	(2) 1-2 yıl arası	105	4,32	0,53	Grup İçi	109,929	453	0,243		
	(3) 3-4 yıl arası	80	4,31	0,48	Toplam	110,681	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	4,26	0,49						
	(5) 6-7 yıl arası	36	4,24	0,57						
	(6) 8 yıldan fazla	37	4,38	0,52						
	Total	459	4,32	0,49						

Tablo 18 incelendiğinde “Okul Müdürü ile Birlikte Çalışma Yılı” değişkeni ile işle bütünleşme [$t_{(5,453)} = .620$; $p > .05$], fiziksel bütünleşme alt boyutu [$t_{(5,453)} = 1,001$; $p > .05$], duygusal bütünleşme alt boyutu [$t_{(5,453)} = 1,598$; $p > .05$] ve bilişsel bütünleşme alt boyutu [$t_{(5,453)} = 0,738$; $p > .05$]

(5,453) =.738; $p>.05$], arasında öğretmenlerin görüşüne göre farklılaşma görülmemektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin algılarının “Okul Müdürü ile Birlikte Çalışma Yılı” değişkeni ile değişmediği görülmektedir.

Tablo 19

İşle bütünleşme ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları.

Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
(1) Okul öncesi - İlkokul	143	4,41	0,41	G.Arası	2,432	2	1,216	5,123	0,006	1-3
(2) Ortaokul	147	4,33	0,48	Grup İçi	108,249	456	0,237			
(3) Lise	169	4,23	0,55	Toplam	110,681	458				
Total	459	4,32	0,49							

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin okul kademesine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($t_{(2,456)} =.006$; $p<.05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş ve homojen dağılım gösteren dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre Okul öncesi ve İlkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı farklılaşma vardır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalamasının $\bar{x}= 4,41$ lise öğretmenlerinin ortalamasından $\bar{x}=4,23$ daha büyük değerde bulunmuştur.

Tablo 20

İşle bütünleşmenin fiziksel bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
(1) Okul öncesi - İlkokul	143	4,42	0,45	G.Arası	2,372	2	1,186	3,750	0,024	1-3
(2) Ortaokul	147	4,35	0,58	Grup İçi	144,212	456	0,316			
(3) Lise	169	4,24	0,63	Toplam	146,583	458				
Total	459	4,33	0,57							

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin fiziksel bütünleşme düzeylerinin okul kademesi değişkeni ile farklılaştığı gözükmemektedir $t_{(2,456)} = .024$; $p < .05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş ve homojen dağılım gösteren dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre Okul öncesi ve İlkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı farklılaşma vardır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalaması $\bar{x} = (4,42)$ lise öğretmenlerinin ortalamasından $\bar{x} = (4,24)$ yüksek değerde olduğu görülmüştür.

Tablo 21

İşle bütünleşmenin duygusal bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark	
Duygusal bütünleşme	(1) Okul öncesi- İlkokul	143	4,40	0,58	G.Arası	3,893	2	1,946	5,202	0,006	1-3
	(2) Ortaokul	147	4,26	0,61	Grup İçi	170,606	456	0,374			
	(3) Lise	169	4,18	0,64	Toplam	174,499	458				
	Total	459	4,27	0,62							

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bütünleşme düzeylerinin okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılaştığı gözükmemektedir $t_{(2,456)} = .006$; $p < .05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağılmadığı görülmüş ve homojen dağılım göstermeyen dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Dunnett T3 testi kullanılmıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalamasının $\bar{x} = (4,40)$ lise öğretmenlerinin ortalamasından $\bar{x} = (4,18)$ yüksek çıkmıştır.

Tablo 22

İşle bütünleşmenin bilişsel bütünleşme alt boyutu ile okul kademesi değişkeninin ANOVA ile elde edilen bulguları

Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler F Ort.	p	Fark		
Bilişsel bütünleşme	(1) Okul öncesi- İlkokul	143	4,41	0,51	G.Arası	1,556	2	0,778	2,284	0,103	yok
	(2) Ortaokul	147	4,38	0,55	Grup İçi	155,314	456	0,341			
	(3) Lise	169	4,28	0,66	Toplam	156,870	458				
	Total	459	4,35	0,59							

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin bilişsel bütünleşme düzeylerinin okul kademesi değişkenine göre istatistiksel farklılaşmadığı görülmüştür $t_{(2,456)}=.103$; $p>.05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}= 4,41$) ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{x}= 4,24$) ve lise öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}= 4,24$) yüksek bulunmuştur. Fakat bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

4.3. “Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri nedir?” şeklinde olan üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri nedir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak işle bütünleşmeye ilişkin bulgular Tablo 23’te gösterilmiştir.

Tablo 23

Algılanan yönetici desteği ilişkin bulgular.

Madde numarası	$\bar{x}$	SS	V
1	3,86	.008	26,11
2	3,89	.041	26,76
3	4,04	.976	24,16
4	3,90	.996	25,54
5	3,94	.988	25,08
6	3,92	.021	26,05
7	3,91	.995	25,45
8	3,75	.028	27,41
9	3,83	.009	26,34
10	3,83	.045	27,28
11	3,91	.038	26,55
Algılanan yönetici desteği genel ortalaması	3,89	.864	22,21

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine ilişkin görüşlerinde ölçeğin tüm maddelerine verdiği yanıtların ortalama ($\bar{x}$) değerlerinin tamamı katılıyorum (3,41-4,20) düzeyinde puan aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin “*Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.*” şeklinde olan üçüncü maddesi ($\bar{x}$ =4,04) ortalama ile en yüksek puana sahip iken, ölçeğin “*Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.*” şeklinde olan sekizinci maddesi ($\bar{x}$ =3,75) ortalama ile en düşük puana sahip çıkmıştır. Algılanan yönetici desteği ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}$ =3,89) puan ile (3,41-4,20) puan aralığında değer aldığı için katılıyorum düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin görüşüne göre algılanan yönetici desteği düzeyleri yüksek olduğu söylenebilir. Bağıl değişim katsayılarına (V)

bakıldığında algılanan yönetici desteği ölçeğini oluşturan maddelerinin heterojen yapıda olup görüş birliği ($V > 20$) olmadığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin görüşleri tüm maddelerde birbirinden farklılaşmaktadır. Bu durum çalışma grubunun homojen bir yapıda olmadığı ve düşük düzeyde görüş birliğinin var olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun nedeni olarak ölçeklerin birçok okulda ve birçok farklı yöneticiye hitaben yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

4.4. “Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği düzeyi öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi, h) medeni durumun ve ı) Okul müdürü ile çalışma yılı değişkenleri ile anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak algılanan yönetici desteğine ilişkin cinsiyet, mezuniyet, çalıştığı kurum türü, bulunduğu kurumda çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerine t-testi uygulanmış. Yaş, kıdem, müdürle çalışma yılı ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 24

Algılanan yönetici desteği ile cinsiyet değişkeni arasındaki t-testi bulguları.

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetici desteği	Erkek	171	3,89	.91	457	.06	.952
	Kadın	288	3,89	.84			

Tablo 24'ye göre, öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = .06$; $p > .05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kadın öğretmenlerin yönetici desteği algılarının ($\bar{x}=3,89$), erkek öğretmenlerin yönetici desteği algılarına ($\bar{x}=3,89$) eşit olduğu görülmektedir.

Tablo 25

Algılanan yönetici desteği ile mezuniyet değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Mezuniyet Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetici desteği	Lisans	397	3,895	.851	457	.339	.735
	Lisansüstü	62	3,855	.948			

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin görüşleri algılanan yönetici desteği ile mezuniyet kademesi değişkenine göre farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = -.339$; $p > .05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,895$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=4,855$) daha yüksektir. Ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 26

Algılanan yönetici desteği ile kurum türü değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetici desteği	Kamu	333	3,915	.868	457	1,022	.307
	Özel	126	3,823	.854			

Tablo 26'e göre, öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine ilişkin görüşleri kurum türü (kamu-özel) değişkenine göre farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = 1,022$; $p > .05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin yönetici desteğine ilişkin algılarının ($\bar{x}=3,915$), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yönetici

desteği algılarından ($\bar{x}=3,823$) daha yüksektir, ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 27

Algılanan yönetici desteği ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Okulda çalışma süresi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetici desteği	10 yıl altı	332	3,82	.87	457	-2,97	.003*
	10 yıl ve üstü	127	4,08	.81			

Tablo 27'e göre, öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine ilişkin görüşleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma göstermektedir [$t_{(457)}=-2,97$; $p<05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kurumda çalışma süresi on yıl ve üstü olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=4,08$), on yıl altı olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=3,82$) daha yüksektir ve bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeydedir.

Tablo 28

Algılanan yönetici desteği ile medeni durum değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetici desteği	Evli	341	3,91	.84	457	1,063	.288
	Bekar	118	3,82	.94			

Tablo 28'ya göre, öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)}=1,063$; $p>05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde evli öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=3,91$), bekar öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=3,82$) daha yüksektir ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 29

Algılanan yönetici desteği ile yaş değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Yaş	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yönetici Desteği	(1) 20-29	88	3,81	0,85	G. Arası	3,266	3	1,089	1,463	0,224
	(2) 30-39	182	3,83	0,88	Grup İçi	338,533	455	0,744		
	(3) 40-49	136	3,95	0,81	Toplam	341,799	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,06	0,95						
	Total	459	3,89	0,86						

Tablo 29 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeylerinin yaş değişkeni ile anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(3,455)} = 1,463$; $p > ,05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında 50 ve üstü yaşlardaki öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,06$) en yüksek, 20-29 yaş aralığındaki öğretmenler ($\bar{x} = 3,81$) en düşük ortalamaya sahiptir. Ancak bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 30

Algılanan yönetici desteği ile kıdem değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yönetici desteği	(1) 1ay -5 yıl	97	3,87	0,82	G.Arası	5,134	4	1,284	1,731	0,142
	(2) 6-10 yıl	103	3,72	0,92	Grup İçi	336,664	454	0,742		
	(3) 11-15 yıl	86	3,90	0,79	Toplam	341,799	458			
	(4) 16-20 yıl	65	4,03	0,93						
	(5) 21 ve üstü	108	3,98	0,86						
	Total	459	3,89	0,86						

Tablo 30 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeylerinin kıdem değişkeni ile anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(4,454)} = 1,284$; $p > ,05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,03$) en fazla 6-10 yıl aralığındaki öğretmenler ($\bar{x} = 3,72$) en az ortalamaya sahiptir. Ancak bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 31

Algılanan yönetici desteği ile okul müdürü ile çalışma yılı değişkeni arasındaki t-testine ait bulgular

	Müdür ile Çalışma Yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yönetici desteği	(1) 1 yıldan az	134	3,81	0,91	G.Arası	4,853	5	0,971	1,305	0,261
	(2) 1-2 yıl arası	105	3,80	0,96	Grup İçi	336,946	453	0,744		
	(3) 3-4 yıl arası	80	4,06	0,73	Toplam	341,799	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	3,95	0,82						
	(5) 6-7 yıl arası	36	3,83	0,86						
	(6) 8 yıldan fazla	37	3,99	0,71						
	Total	459	3,89	0,86						

Tablo 31 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeylerinin kıdem değişkeni ile farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(5,453)} = 1,305$; $p > ,05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında okul müdürü ile çalışma yılı 3-4 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x} = 4,06$) en yüksek, 1-2 yıl aralığındaki öğretmenler ($\bar{x} = 3,80$) en düşük ortalamaya sahiptir. Ancak bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 32

Algılanan yönetici desteği ile okul kademesi değişkeninin t-testine ait bulguları.

	Okul Kademesi	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
	(1) Okul öncesi-İlkokul	143	4,10	0,73	G. Arası	12,576	2	6,288	8,710	<,001	1-3
Yönetici desteği	(2) Ortaokul	147	3,90	0,87	Grup İçi	329,222	456	0,722			
	(3) Lise	169	3,70	0,92	Toplam	341,799	458				
	Total	459	3,89	0,86							

Tablo 32 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeylerinin okul kademesi değişkeni ile farklılaştığı görülmüştür [$t_{(2,456)} = 8,71$ $p < .05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş ve homojen dağılım gösteren dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre Okul öncesi ve İlkokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında anlamlı farklılaşma görülmüştür. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x} = 4,10$) lise öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x} = 3,70$) daha yüksek çıkmıştır.

4.5. “Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı ne düzeydedir?” şeklinde olan beşinci alt probleme ilişkin bulguları

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı ne düzeydedir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak işle bütünleşmeye ilişkin bulgular Tablo 33’te gösterilmiştir.

Tablo 33

Kuantum liderliğe ilişkin bulgular

Madde numarası	$\bar{x}$	SS	V
1	3,94	0,901	22,87
2	3,94	0,896	22,74
3	3,80	0,980	25,79
4	3,73	0,998	26,76
5	3,78	1,058	27,99
6	3,73	1,008	27,02
7	3,57	1,102	30,87
8	3,84	1,052	27,40
9	3,77	1,143	30,32
10	3,89	1,069	27,48
11	3,80	1,040	27,37
12	3,75	1,061	28,29
13	3,88	0,984	25,36
14	3,70	1,076	29,08
15	3,79	1,062	28,02
16	3,85	0,995	25,84
17	3,93	0,976	24,83
18	3,89	0,962	24,73
19	3,56	1,140	32,02
20	3,77	1,037	27,51
21	3,79	1,027	27,10
22	3,68	1,077	29,27
23	3,74	1,042	27,86
24	3,63	1,159	31,93
Kuantum liderlik genel ortalaması	3,78	0,849	22,43

Tablo 33 incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerinin Kuantum liderlik davranışları hakkında görüşlerinde ölçeğin tüm maddelerine verdiği yanıtların ortalama ($\bar{x}$) değerlerinin tamamı katılıyorum (3,41-4,20) düzeyinde puan aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin “Öğretmenlerle sürekli etkileşim halindedir” ve “Beklenmedik olaylar karşısında soğukkanlılığını korur” şeklinde olan ikinci ve üçüncü maddesi ($\bar{x}$ =3,94) ortalama ile en yüksek değere sahip iken, ölçeğin “Okulda hareketliliğin ve canlılığın kaynağıdır” şeklinde olan on dokuzuncu maddesi ($\bar{x}$ =3,56) ortalama ile en düşük değere sahip çıkmıştır. Kuantum liderlik ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}$ =3,78) puan ile (3,41-4,20) puan aralığında değer aldığı için katılıyorum düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin görüşüne göre Kuantum liderlik düzeyleri yüksek olduğu söylenebilir. Bağlı

değişim katsayılarına (V) bakıldığında Kuantum liderlik ölçeğini oluşturan maddelerinin heterojen bir yapıda olduğu ve görüş birliği ($V>20$) olmadığı görülmüştür. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin görüşleri tüm maddelerde birbirinden farklılaşmaktadır. Bu durum çalışma grubunun homojen bir yapıda olmadığı ve düşük düzeyde görüş birliğinin var olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun nedeni olarak ölçeklerin farklı okulda ve birçok farklı yöneticiye hitaben yapılmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

4.6. “Öğretmenlerin görüşüne göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik, davranış düzeyleri öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindeki altıncı alt probleme ilişkin bulguları

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin görüşüne göre okul müdürlerinin kuantum liderlik, davranış düzeyleri öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) medeni durumuna h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) kurumdaki çalışma süresine göre istatistiksel farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak kuantum liderlik stiline ilişkin cinsiyet, mezuniyet, çalıştığı kurum türü, bulunduğu kurumda çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerine t-testi uygulanmış. Yaş, kıdem, görev yapılan okul kademesi ve okul müdürü ile çalışma yılı değişkenlerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 34

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının cinsiyet değişkenine göre t-testine ait bulguları

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kuantum liderlik	Erkek	171	3,78	.84	457	.03	.976
	Kadın	288	3,78	.85			

Tablo 34'ye göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı cinsiyet değişkeni ile farklılık göstermemektedir [$t_{(457)} = .03$; $p > .05$]. Tabloda ortalama değerlere bakıldığında kadın öğretmenlerin yönetici desteği algılarının ($\bar{x}=3,78$), erkek öğretmenlerin yönetici desteği algılarına ($\bar{x}= 3,78$) eşit olduğu görülmektedir.

Tablo 35

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının mezuniyet değişkenine göre t-testi ile incelenmesi.

Boyutlar	Mezuniyet Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kuantum liderlik	Lisans	397	3,789	.839	457	.443	.658
	Lisansüstü	62	3,738	.913			

Tablo 35'e göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı mezuniyet değişkeni ile bir farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = .443$; $p > .05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x}=3,789$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=3,738$) daha yüksektir. Ancak bu düzey anlamlı farklılaşma oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 36

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının okul türüne göre t-testine ait bulguları.

	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kuantum liderlik	Kamu	333	3,825	.839	457	1,738	.083
	Özel	126	3,671	.867			

Tablo 36'e göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı kurum türü (kamu-özel) değişkenine göre farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = 1,738$; $p > 0,05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kamuda çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin kuantum liderlik algılarının ($\bar{x} = 3,825$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerinin yönetici desteği algılarından ($\bar{x} = 3,671$) daha yüksektir, ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 37

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının kurumda çalışma süresine göre t-testine ait bulguları

	Kurumda çalışma süresi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kuantum liderlik	10 yıl altı	332	3,71	.83	457	-3,06	.002*
	10 yıl ve üstü	127	3,98	.88			

Tablo 37'e göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışına ilişkin okulda çalışma süresi değişkeni ile farklılaşma göstermektedir [$t_{(457)} = -3,06$; $p < 0,05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde kurumda çalışma süresi on yıl ve üstü olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının ($\bar{x} = -3,71$), on yıl altı olan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x} = 3,71$) daha yüksektir ve bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeydedir.

Tablo 38

Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışının medeni duruma göre t-testine ait bulguları.

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Kuantum liderlik	Evli	341	3,79	.83	457	.38	.704
	Bekar	118	3,76	.90			

Tablo 38’ya göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışına ilişkin medeni durum değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir [$t_{(457)} = -.38$; $p>.05$]. Tabloda ortalama değerler incelendiğinde evli öğretmenlerin kuantum liderlik algılarının ($\bar{x}=3,79$), bekar öğretmenlerin işle bütünleşme algılarından ($\bar{x}=3,76$) daha yüksektir ancak bu düzey anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 39

Kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı ile yaş değişkeninin ANOVA ile incelenmesi.

	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>P</i>
Kuantum liderlik	(1) 20-29	88	3,75	0,86	G. Arası	5,252	3	1,751	2,455	0,063
	(2) 30-39	182	3,69	0,80	Grup İçi	324,505	455	0,713		
	(3) 40-49	136	3,83	0,84	Toplam	329,757	458			
	(4) 50 ve üstü	53	4,03	0,97						
	Total	459	3,78	0,85						

Tablo 39 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan yönetici desteği düzeylerinin yaş değişkeni ile farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(3,455)} = 2,455$; $p>.05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında 50 ve üstü yaşlardaki öğretmenlerin ($\bar{x}= 4,03$) en yüksek, 30-39 yaş aralığındaki öğretmenler ($\bar{x}=3,69$) en düşük ortalamaya sahiptir. Ancak bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 40

Kuantum liderlik kıdem değişkenine göre ANOVA ile incelenmesi.

	Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Kuantum liderlik	(1) 1ay -5 yıl	97	3,80	0,79	G.Arası	8,220	4	2,055	2,90	0,022	2-4
	(2) 6-10 yıl	103	3,58	0,86	Grup İçi	321,537	454	0,708			
	(3) 11-15 yıl	86	3,72	0,74	Toplam	329,757	458				
	(4) 16-20 yıl	65	3,96	0,86							
	(5) 21 ve üstü	108	3,91	0,92							
	Total	459	3,78	0,85							

Tablo 40 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan kuantum liderlik düzeylerinin kıdem değişkeni ile farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(4,454)} = 1,284$; $p > ,05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş ve homojen dağılım gösteren dağılımlara uygulanan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre kıdemi 16 ile 20 yıl arası olanlar ile 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında 16 ile 20 yıl arası olan öğretmenlerin ortalaması ($\bar{x} = 3,96$) kıdemi 6 ile 10 yıl arası olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x} = 3,58$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 41

Kuantum liderlik değişkeninin okul müdürü ile çalışma yılının ANOVA ile incelenmesi

	Müdür ile Çalışma Yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kuantum liderlik	(1) 1 yıldan az	134	3,76	0,88	G.Arası	3,460	5	0,692	0,961	0,442
	(2) 1-2 yıl arası	105	3,72	0,87	Grup İçi	326,297	453	0,720		
	(3) 3-4 yıl arası	80	3,88	0,76	Toplam	329,757	458			
	(4) 4-5 yıl arası	67	3,91	0,81						
	(5) 6-7 yıl arası	36	3,62	0,96						
	(6) 8 yıldan fazla	37	3,77	0,82						
	Total	459	3,78	0,85						

Tablo 41 incelendiğinde öğretmenlerin Kuantum Liderlik sergileme sıklıklarının müdür ile çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür [$t_{(5,453)}=0,961$; $p>,05$], Aritmetik ortalamalara bakıldığında okul müdürü ile çalışma yılı 4-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x}= 3,91$) en yüksek, 6-7 yıl aralığındaki öğretmenler ($\bar{x}= 3,78$) en düşük ortalamaya sahiptir. Ancak bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 42

Kuantum liderlik okul kademesi değişkenine göre ANOVA ile incelenmesi.

	Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
Kuantum Liderlik	(1) Okul öncesi- İlkokul	143	3,98	0,73	G.Arası	16,890	2	8,445	12,31	<,001*	1-3 2-3
	(2) Ortaokul	147	3,88	0,85	Grup İçi	312,866	456	0,686			
	(3) Lise	169	3,54	0,89	Toplam	329,757	458				
	Total	459	3,78	0,85							

Tablo 42 incelendiğinde öğretmenlerin algılanan kuantum liderlik düzeylerinin okul kademesi değişkenine farklılaştığı görülmüştür [$t_{(2,456)}=12,309$, $p<.05$], analiz sonuçlarına bakıldığında Levene testine göre varyansların homojen dağıldığı görülmüş ve homojen dağılım gösteren dağılımlara uygulanan testlerden biri olan Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre Okul öncesi ve İlkokul öğretmenleri ile lise de görev yapan öğretmenler ve ortaokul ile liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında Okul öncesi ve İlkokul öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}= 3,98$) lise öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}=3,54$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin ortalaması ($\bar{x}=3,88$) lise öğretmenlerinin ortalamasından ($\bar{x}= 3,54$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.7. Öğretmenlerin işle bütünleşme algıları, yönetici desteği ve kuantum liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi

Korelasyon kaç sayısı +1 olması mükemmel pozitif ilişkiyi, -1 olması mükemmel negatif ilişkiyi, sıfır olması ise ilişki olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri 1,00-0,70 arasında ise yüksek, 0,70-0,30 arasında ise orta, 0,30-0,00 arasında ise düşük düzeyli bir ilişki var olduğu şeklinde tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008).

Tablo 43

İşle bütünleşme, yönetici desteği ve kuantum liderlik korelasyon analizi bulguları

		İşle Bütünleşme	Fiziksel Bütünleşme	Duygusal bütünleşme	Bilişsel bütünleşme	Yönetici Desteği	Kuantum Liderlik
İşle	r	1					
Bütünleşme	p						
	N	459					
Fiziksel	r	.825**	1				
Bütünleşme	p	0.000					
	N	459	459				
Duygusal	r	.827**	.500**	1			
bütünleşme	p	0.000	0.000				
	N	459	459	459			
Bilişsel	r	.850**	.584**	.548**	1		
bütünleşme	p	0.000	0.000	0.000			
	N	459	459	459	459		
Algılanan	r	.288**	.159**	.299**	.256**	1	
Yönetici	p	0.000	0.001	0.000	0.000		
Desteği	N	459	459	459	459	459	
Kuantum	r	.240**	.129**	.267**	.200**	.810**	1
Liderlik	p	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	
	N	459	459	459	459	459	459

Tablo 43'e göre, işle bütünleşme ölçeğinin işle bütünleşmenin alt boyutlarından fiziksel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.825$; $p<01$), duygusal bütünleşme alt boyutuyla ($r=.827$; $p<01$) ve bilişsel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.850$; $p<01$) yüksek düzeyde pozitif olarak istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yönetici desteği ölçeğinin işle bütünleşmenin alt boyutlarından fiziksel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.159$; $p<01$), duygusal bütünleşme alt boyutuyla ($r=.299$; $p<01$) ve bilişsel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.256$; $p<01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kuantum liderlik

ölçeğinin işle bütünleşmenin alt boyutlarından fiziksel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.129$; $p<.01$), duygusal bütünleşme alt boyutuyla ($r=.267$; $p<.01$) ve bilişsel bütünleşme alt boyutuyla ($r=.200$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

4.8. Araştırmanın “Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklindeki yedinci alt probleme ilişkin bulguları

Araştırmanın yedinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin bulgular Tablo 44’te gösterilmiştir. Algılanan yönetici desteği ile işle bütünleşme arasında öğretmen görüşlerine göre alınan puanlara bakıldığında ($r=.288$; $p<.01$), düşük düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Doğrusal regresyon analizinde determinasyon katsayısı R^2 formülü [$1 - R^2 (f^2 = R^2 / (1 - R^2))$] biçimindedir. Etki büyüklüğünün (f^2) hesaplanması ise; $.02 \leq f^2 < .15$ küçük, $.15 \leq f^2 < .35$ orta ve $.35 \leq f^2$ büyük etki şeklinde standardize edilmiştir (Cohen, 2013).

Tablo 44

Yönetici desteğinin, öğretmenlerin işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sd.	(β)	t	R	R^2	F	p
Yönetici Desteği	İşle Bütünleşme	3,68	.102	.288	36,26	.288	.083	41,22	.000

Tablo 44’teki basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi $*p<.05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordalanmasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin, işle bütünleşme davranışına pozitif yönde zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri; .083 olarak hesaplanmıştır ($R = .288$; $R^2 = .083$; $p<.01$). Bu değer işle bütünleşme değişkenin (varyansın) %8,3’nin modeldeki bağımsız değişken öğretmenlerin algılanan yönetici desteği tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenin Beta katsayısı(β) = .288’dir.

Buna göre algılanan yönetici desteği $p<.05$ olduğu için, işle bütünleşme üzerinde bir etkiye sahiptir ve yönetici desteğinin, öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu söylenebilir.

4.9. Araştırmanın “Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, algılanan yönetici desteğini etkilemekte midir?” şeklindeki sekizinci alt probleme ilişkin bulguları

Araştırmanın “Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, algılanan yönetici desteğini etkilemekte midir?” şeklindeki sekizinci alt probleminin çözümüne ilişkin bulgular Tablo 45’te gösterilmiştir. Algılanan yönetici desteği ile kuantum liderlik arasında öğretmen görüşlerine göre alınan puanlara bakıldığında ($r=.810$; $p<.01$), yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 45

Kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğini yordamasına ilişkin regresyon analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	<i>B</i>	<i>Sd.</i>	(β)	<i>t</i>	<i>R</i>	R^2	<i>F</i>	<i>P</i>
Kuantum Liderlik	Yönetici Desteği	.769	.108	.810	7,111	.810	.657	873,616	.001**

Tablo 45’teki basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi $*p<.01$ olduğu için regresyon modeli anlamlıdır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yordalanmasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğine pozitif yönde büyük düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak R^2 değeri; .656 olarak hesaplanmıştır ($R = .810$; $R^2 = ,656$; $p<.01$). Bu değer öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği değişkeninin (varyansın) %65,6’sının modeldeki bağımsız değişken yani kuantum liderlik davranışı tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenin Beta katsayısı (β)=.810’dır. Buna göre kuantum liderlik davranışı

$p < .05$ olduğu için, yönetici desteği üzerinde bir etkiye sahiptir ve yöneticilerin kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu söylenebilir.

4.10. Araştırmanın “Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklindeki dokuzuncu alt probleme ilişkin bulguları

Dokuzuncu alt problemi” Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklinde olan araştırmada problem durumunun çözümüne ilişkin bulgular Tablo 46’te gösterilmiştir. Kuantum liderlik davranışı ile işle bütünleşme arasında öğretmen görüşlerine göre alınan puanlara bakıldığında ($r = .240$; $p < .01$), düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 46

Kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin işle bütünleşmeyi yordamasına ilişkin regresyon analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sd.	(β)	t	R	R^2	F	p
Kuantum Liderlik	İşle Bütünleşme	3.793	.102	.240	37.196	.240	.058	27.991	.001

Tablo 46’daki basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; anlamlılık düzeyi $*p < .05$ olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordalanmasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kuantum liderlik davranışının, işle bütünleşme davranışına pozitif yönde zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak R^2 değeri; .056 olarak hesaplanmıştır ($R = .240$; $R^2 = .056$; $p < .05$). Bu değer işle bütünleşme değişkenin (varyansın) %5,6’sının modeldeki bağımsız değişken öğretmenlerin kuantum liderlik davranışı tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenin Beta katsayısı (β)=.288’dir. Buna göre kuantum liderlik davranışı $p < .05$ olduğu için, işle bütünleşme

üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ve yöneticilerin kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu söylenebilir



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve tartışma

Araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinin Adapazarı, Erenler, Serdivan ve Arifiye ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı, öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda kuantum yöneticilik davranışı, algılanan yönetici desteği, kuantum liderliğe ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet kıdem, mezuniyet yaş, okul kademesi, müdürle çalışma süresi, medeni durum, kurumda çalışma süresi değişkenlerine bağlı değişimleri incelenmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri nedir?” şeklinde olan birinci alt problemde öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tüm maddelere verilen yanıtlar ortalaması “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyinin “Yüksek” olduğu belirlenmiştir. Okullarda işle bütünleşme öğretmenlerin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini öğretmenlik mesleğine aktarılmasıdır. Enerjisini doğru şekilde kullanabilen ve bu enerjisini eğitime doğru bir şekilde aktarabilen öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması beklenir (Sezen, 2014) İşle bütünleşme düzenin yüksek çıkması, öğretmenlerin çalıştığı kurumlardan duygusal, sosyal ve ekonomik kaynak olarak ihtiyaçlarını karşıladığı için daha fazla işle bütünleşmiş olduğu düşünülebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin, okullarda yapılması gerekeni yapmak için verilen iş rollerini iyi benimsediği, kendilerini enerji dolu ve etkili hissettikleri, işlerini sevdiği, gönüllü ve mutlu bir şekilde yaptıkları ve okullarda, mikro düzeyde olan öğretmenlerin işte bütünleşmeleri yüksek ise makro düzeydeki ülkedeki tüm insanların da olumlu bir şekilde etkilediği düşünülebilir (Altok,

2019). Literatürdeki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında benzer şekilde Gürler (2018), Bostancıoğlu (2023), Sezen (2014), Kenek (2021), Kavgacı (2014), Özkeskin (2019) ve Uludağ (2022) öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini yüksek olduğunu bulmuştur.

5.1.2. Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durum arasındaki bulgulara dayalı sonuçlar ve tartışmalar

” Öğretmenlerin görüşlerine göre işle bütünleşme düzeyi, öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durum ile anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan ikinci alt problemine ait sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Araştırmada işle bütünleşme ile cinsiyet değişikliğinin arasındaki bulgular incelendiğinde, işle bütünleşmenin bilişsel bütünleşme alt boyutu hariç hepsinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda kadın öğretmenlerin bilişsel olarak işle bütünleşme puanı daha yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin derslere daha çok odaklandıklarını ve işleriyle daha çok meşgul olduklarını göstermektedir, bu durumun nedeni olarak erken öğretmenler daha çok ekonomik getiri sağlamak için ailesinin ihtiyaçlarını tedarik etmeyi düşünmesi onların bilişsel olarak işle bütünleşmelerini düşürüyor olabilir. İşle bütünleşmenin genlinde ise cinsiyet değişkeninin işle bütünleşme üzerinde önemli bir etki oluşturmadığı söylenebilir. Benzer şekilde Uludağ (2022), Özkeskin (2019), Gürler (2018) yaptığı çalışmalarla farklılaşma görmemişken, Memiş (2022) yaptığı çalışmada erkeklerin daha fazla işle bütünleştiğini, Bostancıoğlu (2023) akademisyenlerle yaptığı çalışmada kadınların erkeklere göre daha çok işleriyle bütünleştiğini tespit ederek anlamlı farklılaşma bulmuştur. Bu farklılaşma kadın ve erkek öğretmenlere sosyal olarak toplumda ve aile içinde farklı görevler düştüğünden kaynaklanabilir.

İşle bütünleşme kamuya ya da özel okul olarak çalışılan kurum türü bakımından incelendiğinde işle bütünleşmenin alt boyutu olan fiziksel bütünleşme de farklılaşma

görülmüştür, duygusal ve bilişsel bütünleşme alt boyutlarının ise farklılaşma görülmemiştir, işle bütünleşmeye genel olarak baktığımızda özel okullarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazla düzeyde olduğu görülmüştür ve bu düzey anlamlı farklılaşma meydana getirmiştir. Bulgular değerlendirildiğinde özel okullarda ya da kurslarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazla işle bütünleşme algılarına sahip olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalara bakılınca işle bütünleşmeyle çalışılan kurumun türü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu farklılaşmanın nedeni özel okulda ya da kurslarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarındaki öğretmenlere göre ekonomik gelir bakımından daha iyi durumda olması, özel okullarda çalışan öğretmenin işten atılma ya da beğenilmeme kaygısının olmasından dolayı fiziksel olarak kendilerini daha çok göstermeleri gerektiği düşüncesi ve daha az öğrenciyle derslerini işlemeleri bakımından devlet okullarındaki öğretmenlerden farklılaşmış olabilir. Bu bağlamda devlet okullarında öğretmenlerin gelir seviyeleri arttırılmalı ve daha fazla okullaşarak sınıftaki öğrenci sayılarının azaltılması gerekmektedir.

İşle bütünleşme ve işle bütünleşmenin alt boyutları lisans ve lisansüstü mezuniyet durumuna ile incelendiğinde bir farklılaşma görülmemektedir. Lisans ve lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin hem aynı okul hem de aynı sınıflarda derslere girdiklerinden dolayı bir farklılaşma görülmemiş olabilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında benzer şekilde Kavgacı (2014), Özkeskin (2019), Gürlü (2018), Uludağ (2022) ve Gün (2017)'ün yaptıkları araştırmalarda farklılaşma görülmemiş iken, Memiş (2022) ve Çelik (2019) yaptığı çalışmalarda lisans mezunu öğretmenlere göre lisansüstü mezunu öğretmenlerin, daha çok işle bütünleşme algısına sahip olarak anlamlı farklılaşma tespit etmişlerdir.

İşle bütünleşme ve alt boyutları medeni durum bakımından incelendiğinde işle bütünleşmenin genelinde bir farklılaşma görülmezken, alt boyutlardan duygusal bütünleşme de anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüş ve bekar öğretmenlerin daha fazla işle bütünleşme algılarına sahip olduğu görülmüştür. Bu farklılaşmanın sonucu olarak bekar öğretmenlerin işlerinde daha hevesli, daha enerjik, daha ilgili, daha heyecanlı olduklarını ve işlerine daha çok olumlu hisler beslediklerini düşünülebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında benzer şekilde Kenek (2021), Gün (2017)'ün yaptıkları araştırmalarda farklılaşma görmemiş iken, Memiş (2022) yaptığı araştırmada işle bütünleşmenin bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerden daha yüksek puan alarak farklılaştığını bulmuştur.

İşle bütünleşme ve alt boyutları ile yaş değişkeni incelendiğinde farklılaşma görülmemiştir. Buna göre yaşı ile bütünleşme üzerinde bir farklılık oluşturmadığı, genel olarak yaşlı genç tüm öğretmenlerde işle bütünleşme algılarının benzer olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalara bakıldığında benzer şekilde Özkeskin (2019), Bostancıoğlu (2023), yaptıkları çalışmalarda farklılık görmemiş, Memiş (2022) yaptığı çalışmada 20 ile 29 yaş arası öğretmenler 30 ile 39 yaş arası öğretmenlerden yüksek işle bütünleşme algısına sahip olarak, Sezen (2014) yaptığı çalışmada 20 ile 30 yaş arası ve 31 ile 40 yaş arası öğretmenler ile 41 ile 50 arası ve 51 yaş üstü öğretmenlerin görüşlerinden farklılaştığı ve 51 yaş ve üstü öğretmenlerin daha yüksek olduğu belirtmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre işle bütünleşme ve alt boyutları kıdem değişkenine göre değerlendirildiğinde herhangi bir farklılaşma görmemiştir. Yaşın artmasıyla kıdeminde artması düşünüldüğünde, yaş değişkeninde olduğu gibi kıdem değişkeninde de bir farklılaşma olmamıştır. İşe yeni başlayan emekliliğine yakın olan öğretmenlere kadar bir fark görülmemesi okullarda aynı ortam ve aynı etkenlerden etkilendiklerinden olduğu düşünülebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında benzer şekilde Kavgacı (2014), Gün (2017), Gürler (2018), Uludağ (2022)'in yaptığı araştırmada farklılaşma görülmemiş iken Özkeskin (2019), Memiş (2022) yaptığı çalışmada 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 10-15 yıl öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işle bütünleşme gerçekleştirdiği, Çelik (2019) kıdemi 21 ve üzeri yıl öğretmenlerin 1-10 ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde işle bütünleşme düzeyine sahip olduklarını bulmuştur.

İşle bütünleşme ile okul kademesi değişkeni incelendiğinde, okul öncesi ve ilkökul öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine göre farklılık oluşturacak şekilde işle bütünleşme algıları daha yüksek olarak bulunmuştur. İşle bütünleşme alt boyutlarına bakıldığında fiziksel bütünleşme ve duygusal bütünleşme ile okul kademesi değişkenine göre incelendiğinde, ilkökul ve okul öncesi öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine göre daha çok işle bütünleşme algısına sahip olduğu bulunmuştur ve bu fark anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Lise öğretmenlerinin daha düşük işle bütünleşme algısına sahip olmasının nedeni Lise öğrencilerinin derslerinin daha zor olması ve öğrencilerin ergenlikten dolayı daha stresli ve uğraştırıcı olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. İşle bütünleşmenin alt boyutlarından olan bilişsel bütünleşme ile okul kademesi değişkenine göre incelendiğinde, anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Buna göre bilişsel olarak okul kademesinin işle bütünleşmede önemli bir etki yaratmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında bu araştırmanın sonucunun aksine Gün (2017) farklılaşma görülmediğini belirtmiştir.

5.1.3. Öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği düzeyleri ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin Algıladığı Yönetici Desteği düzeyleri nedir?” şeklinde olan üçüncü alt problemde öğretmenlerin algılanan yönetici desteğini belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tüm maddelere verilen yanıtlar ortalaması “Katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenlerin algılanan yönetici desteğini “Yüksek” olduğu belirlenmiştir. Yöneticiler öğretmenlere destek olmak için ellerinden gelenlerinden fazlasını da yapsalar, yönetici desteği öğretmenlerin algıladığı kadardır. Yönetici desteği derecesinin yüksek olması, öğretmenlerin algılarına göre; bir hata yaptığında yöneticisinin kendisini kurumdaki diğer kişilere karşı savunduğunu, işler çıkmaza girdiğinde öğretmenin yöneticiye güvenebileceğini, önemli bir başarı elde ettiğinde takdir edildiğini, yöneticinin öğretmenlerin görüşlerine dikkat ettiğini, amaç ve istekleri için onlara zaman ayırdığını, sağlık mutluluk gibi genel durumlarda öğretmenin yanında olduğu, yaptığı işlerle performansını nasıl geliştireceği konusunda da yöneticinin kendilerine yol gösterdiğini belirtmişlerdir. Algılanan yönetici desteğinin derecesinin yüksek çıkması öğretmenlerin görüşüne göre yöneticilerinin bu ve bunun gibi davranışları daha çok gösterdiği sonucuna varılabilir. Literatürdeki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında benzer şekilde Bakker ve Bal (2010), İlerler (2017), Özkuk (2017), Kürücü (2022), Garip (2023), Göçer (2021), Ülbeği, Dağtekin ve Yalçın (2021) öğretmenlerin algılanan yönetici desteğinin yüksek olduğu bulunmuştur.

5.1.4. Algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumu arasındaki bulgulara ilişkin sonuçlar ve tartışmalar

” Öğretmenlerin görüşlerine göre Algıladığı Yönetici Desteği düzeyi ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna

göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan dördüncü alt problemine ait sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Yönetici desteği ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Yöneticilerin sağladığı yönetici desteğinde cinsiyet ayrımı yapmadığı, kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının aynı olduğu görülmüştür. Araştırmaya benzer olarak Yaprak (2023), İlerler (2017), Kürücü (2022), Garip (2023), Göçer (2021) cinsiyet değişkeni ile aralarında farklılık bulunmamıştır, Özkuk (2017) cinsiyet değişkeninde kadın öğretmenlerin yönetici desteği algılarının anlamlı farklılaşarak daha fazla olduğu belirtmiştir, Türk (2023) ise erkek öğretmenlerin yönetici desteği algılarının kadın öğretmenlerden daha çok olduğunu belirtmiş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulmuştur.

Yönetici desteği ile mezuniyet değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Lisans ya da lisansüstü mezunu öğretmenlerin okullarda aynı okul ve aynı yöneticilerle çalıştıklarından dolayı benzer durumların ortaya çıktığı söylenebilir. Araştırmayı destekleyen Özkuk (2017), Kürücü (2022), Göçer (2021) mezuniyet değişkeni ile aralarında farklılık olmadığını belirtmiştir. Yönetici desteği ile mezuniyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Yönetici desteği ile kurumda çalışma süresi değişkeni incelendiğinde 10 yılın üstü olan öğretmenlerin yönetici desteği algılarının 10 yılın altı olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Sonuç olarak okullarda çalışan 10 yılın üstü öğretmenlerin daha fazla yönetici desteği gördüğü belirlenmiştir. Okullarda 10 yılın üstü çalışan öğretmenlerin yönetici tarafından daha çok yönlendirildiği, öğretmenlerin istediği eksiklerin giderildiği ve daha çok yardım aldıkları ya da 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere okullarda daha eski oldukları için daha çok yönetici desteği gördükleri belki de 10 yılın üstü öğretmenler daha çok yöneticiden yardım istediklerinden dolayı yönetici desteği algıları daha yüksek olduğu söylenebilir. 10 yılın altı öğretmenlerde ise yönetici desteğinin düşük çıkması okulun işleyişinde yöneticiden ne gibi yardım alacaklarını ya da okullarda ne gibi kaynakların yönetici tarafından sağlandığını bilmediklerinden yönetici desteği algıları düşük olabilir. Literatüre bakıldığında Göçer (2021) kurumda çalışma süresi değişkeninde 0-2 yıl ile 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerden daha yüksek puan alarak yönetici desteği algıları anlamlı olarak farklılaşmıştır sonucuna ulaşmıştır.

Algılanan yönetici desteği ile medeni durum değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Evli öğretmenlerin yönetici desteği algıları yüksek çıkmasına rağmen bu fark anlamlı düzeyde olmamıştır. Yöneticilerin evli ya da bekar ayrımı yapmadan tüm öğretmenleri eşit şekilde yönetici desteği sağladığı görülmüştür. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında benzer şekilde Yaprak (2023), İlerler (2017), Kürücü (2022), Garip (2023) de medeni durum değişkeni ile aralarında farklılık bulunmamıştır, Türk (2023) ise yaptığı çalışmada bekar öğretmenlerinin yönetici desteği algılarının anlamlı bir şekil de farklılaşarak daha fazla olduğu belirtmiştir.

Algılanan yönetici desteği ile yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. 50 ve üstü yaş öğretmenlerin yönetici desteği algıları en yüksek, 20 ve 29 yaş öğretmenleri yönetici desteği algıları en düşük çıkmış ve yaş arttıkça yönetici desteği algılarının da arttığı görülmektedir fakat bu fark anlamlı düzeyde değerlendirilmemiştir. Literatüre bakıldığında benzer olarak Yaprak (2023), Özkuk (2017), Kürücü (2022), Türk (2023), Garip (2023), Türkkkan (2021) da yaş değişkeni ile aralarında farklılık bulunmamıştır.

Algılanan yönetici desteği ile kıdem değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Kıdem değişkeni ortalamaları incelendiğinde ortalamaların birbirlerine yakın olduğu görülmüştür, yani kıdem olarak eski ve yeni öğretmenliğe başlayan öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği eşit seviyede olmuştur, benzer olarak Özkuk (2017), Kürücü (2022), Garip (2023), Göçer (2021) de kıdem değişkeni ile aralarında farklılık bulunmamıştır.

Algılanan yönetici desteği ile müdürle çalışma yılı değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Müdürlere uygulanan rotasyon nedeniyle müdürler sürekli okul değiştirmeleri gerekmektedir. Fakat özellikle Sakarya da öğretmenlerin çok yer değiştirmede olduğu düşünüldüğünden, okul müdürleri değişse de öğretmenlerin işleyen bir sistem içerisinde devam eden okullarda görev yapmasından dolayı müdürle çalışma yılları değişse de öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği değişmediği düşünülebilir. Araştırmaya benzer olarak Yaprak (2023) müdürle çalışma yılı değişkeni ile aralarında farklılık bulunmamıştır. Türkkkan (2021) müdürle çalışma yılı bakımından 1 yıldan az olan öğretmenlerin 8-10 yıl arası çalışan öğretmenlerden daha yüksek puan alarak yönetici desteği algıları anlamlı olarak farklılaşmıştır.

Okul kademesi değişkenine göre ilkokul ve okul öncesi öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde yönetici desteğini algılayarak farklılaştığı

görülmektedir. İlkokul ve Okul öncesi öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteğinin daha fazla olması, okul öncesi ve ilkokullarda daha az sınıfın olması ve daha az öğretmenin çalışmasından dolayı müdürlerin sağladığı yönetici desteğini daha çok algıladıkları düşünülebilir. Liselerde yönetici desteğinin düşük olmasının nedeni ise liselerde hem öğretmen hem öğrenci sayısının fazlalığından dolayı lise müdürleri daha kalabalık bir kitleye hitap etmektedir. Bu yüzden müdürler okul öncesi ve ilkokul müdürlerine göre yetişmekte zorlanabilir. Liselerde okullar büyük olduğu için ihtiyaçları da daha fazla olmaktadır müdürler okulların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, sağlaması gereken diğer yönetici desteklerine yetememiş olabilir. Literatüre bakıldığında yönetici desteği ile okul kademesi değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.5. Kuantum liderlik davranışı ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı ne düzeydedir?” şeklinde olan beşinci alt problemde yöneticilerinin kuantum liderlik davranış düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tüm maddelere verilen yanıtlar ortalaması “Katılıyorum” düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenlerin görüşüne göre yöneticilerin kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı “Yüksek” olduğu belirlenmiştir. Kuantum liderlik düzeyinin yüksek çıkması öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik özellikleri yani beklenmedik olaylar karşısında soğukkanlılığını koruyarak oluşabilecek karışıklıkları yönetebilme becerisine sahip olmaları, öğretmenlerle sürekli etkileşim halinde olduğu vereceği kararların sonucunu önceden kestirebilen, farklı görüşteki öğretmenleri bir arada tutabilecek kadar yönetsel açıdan zengin tarza sahip olması, liderlik tarzı olarak geleneksel kalıpların dışına çıkarak modern liderlik tarzlarını uygulaması, ekip çalışmasını ast üst ilişkisinin üzerinde tutması, okullarda hareketliliğin ve canlılığın kaynağı olması gibi kuantum liderlik davranışlarını sıklıkla gerçekleştirdiği söylenebilir. Geleneksel liderlik stillerini uygulayan müdürlerin sorunlarla direkt ilgilenmek yerine ast üst ilişkisini öne sürerek gerekli bürokratik basamakların geçilmesini isterler ve bu şekilde zaman kaybına ve yapılması gereken işlerin uzamasına neden olabilir. Okul yöneticisinin görevinin karşısına çıkan ve çıkabilecek karmaşanın üstünden gelebilecek çözümler bulmak ve onları uygulamak olduğu düşünüldüğünde, geleneksel liderlik stillerinin yetersiz kaldığı alanlarda kuantum liderlik özellikleri devreye girmektedir bu

yüzden kuantum liderlik tarzını benimseyen müdürlerin daha çok çözüm odaklı olması ve sorunların çözümünde öğretmenlerle ilişkisinde alt üst ilişkisi yerine lider üye etkileşiminin yüksek olmasından dolayı daha hızlı ve daha etkili bir çözüm bulması bakımından önem arz etmektedir. Araştırmaların sonuçlarına bakıldığında benzer şekilde Turan (2017), Çiçek (2023), Tufan (2019), Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) yöneticilerin kuantum liderlik davranışı sergileme sıklığı yüksek olduğunu bulmuştur.

5.1.6. Kuantum liderlik davranışı ile öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumu arasındaki bulgulara ilişkin sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin görüşüne göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranış düzeyleri, öğretmenlerin a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde olan altıncı alt problemine ait sonuçlara bu bölümde yer verilmiştir.

Kuantum liderlik cinsiyet değişkeni ile değerlendirildiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu bulgu Bakker ve Bal (2010), Turan (2017), Ünalı (2019), Çelik (2021), Tufan (2019), Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) tarafından yapılan araştırmalarla örtüşmektedir. Farklılık görülmemesinin nedeni müdürlerin kadın ve erkek arasında cinsiyet farkı gözetmeksizin yönettiğinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Ayrıca Çiçek (2023) Cinsiyete göre kuantum liderlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ve kadınların yöneticilerinden gördükleri kuantum liderlik algısının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Kuantum liderlik ile mezuniyet kademesi değişkeni incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Lisansüstü veya lisans mezunu öğretmenler arasında görüş birliği mevcuttur. Bu bağlamda lisans veya lisansüstü mezunu öğretmenlerin aynı okulda ve aynı yöneticiyi değerlendirdikleri için sonuçların aynı çıktığı düşünülebilir. Literatürde yapılan diğer çalışmalara bakıldığında Turan (2017), Çelik (2021), Tufan (2019), Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) tarafından yapılan araştırmalarla örtüşmektedir.

Kuantum liderlik ile çalıştığı kurum türü değişkeni incelendiğinde devlet okullarındaki müdürlerin özel okuldaki müdürlerden daha yüksek puan almasına rağmen aralarındaki fark anlamlı bir farklılık ifade etmemektedir. Farklılık oluşmamasına rağmen hem devlet okullarında hem özel okullardaki müdürlerin sergilediği kuantum liderlik dereceleri yüksek çıkmıştır, devlet okullarında veya özel okullarda verilen eğitimlerin, yaşanan sorunların, amaç ve hedeflerinin aynı olmasından kaynaklı benzer sonuçlar çıkmış olabilir. Bu sonuç Ünaldı (2019) tarafından yapılan araştırmayla örtüşmektedir. Ayrıca Çiçek (2023) çalışılan kuruma göre kuantum liderlik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ve özel okullarda çalışanların kuantum liderlik düzeyini daha yüksek bulmuştur.

Kuantum liderlik ile kurumda çalışma süresi değişkeni incelendiğinde, kurumda çalışma yılı 10 yılın üstü öğretmenlerin 10 yılını altı olan öğretmenlerden farklılaştığı görülmüştür. Müdürlerin kuantum liderlik sergileme sıklıkları 10 yılın üstü öğretmenlerin görünüşüne göre, 10 yılın altı öğretmenlerden daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu farklılığın nedeni olarak öğretmenlerin yer değiştirmesi için her sene aldıkları puanlara bakarak yüksek puanlı olanların atamada öncelik sahibi olduğu bilinmektedir. Sakarya'daki okullara bakıldığında il olarak batıda olması çok tercih edilmesine ve okulların puanının yüksek olmasına neden olmaktadır. Bu yüzden 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin daha merkezi okullardan görev yaptığı, on yılın altı görev yapan öğretmenlerin ise puanlarının düşük olduğundan dolayı merkezden bir miktar uzaklarda görev yaptığı düşünüldüğünde, mesela merkezi bir ilkokula gidildiğinde aralarında hiç 10 yılını altı yıl çalışan öğretmen olmadığı görülmektedir, puanı yüksek olan öğretmenlerin daha merkezi okullara tayinini aldrıp oradan ayrılmadığı görülmektedir, yani bir okuldaki 10 yılın üstü ve altı olarak çalışan öğretmenlerin okuldaki müdürün liderlik stilini değerlendiriyor olarak görmek yanlış olur, doğru bir şekilde değerlendirmek için okul ayrı bir değerlendirme yapılmalıdır. Bundan sonraki yapılan araştırmalarda okul değerlendirilerek bu araştırma zenginleştirilebilir. Bulguların sonuçlarına göre 10 yılın üstü çalışan öğretmenlerin 10 yılın altı çalışan öğretmenlerden farklılaşmasının nedenine bakıldığında on yıl ve üstü öğretmenlerin beraber çalıştığı müdürler ile on yıl ve altı çalışan öğretmenlerin çalıştığı okulların dolayısıyla müdürlerin farklı olmasından kaynaklı, bu farklılaşma görülmüş olabilir. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak Turan (2017) ve Tufan (2019) Kuantum liderlik ile kurumda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edememiştir.

Kuantum liderlik ile yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bulgulara bakıldığında yaş arttığında öğretmenlerin algıladığı kuantum liderlik düzeyinde arttığı görülmektedir, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri kuantum liderlik sergileme sıklıkları daha fazla olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Aynı yöneticinin liderlik özelliği değerlendirildiğinden dolayı yaş değişkeni ile öğretmenler öğretmenlerin görüşleri değişmemiştir. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında benzer olarak Ünalı (2019) tarafından yapılan araştırma ile örtüşmektedir. Ayrıca Ünalı ve Ersoy (2019) araştırmasında 21-30 yaş ve 31-40 yaş arası öğretmenlerin 41-50 yaş arası öğretmenlerden anlamlı farklılık oluşturacak şekilde daha yüksek yöneticilerinin kuantum liderlik sergilediğini gözlemlemiştir.

Kuantum liderlik ile medeni durum değişkeni incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Evli öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerinin kuantum liderlik sergileme sıklıkları yüksek çıkmasına rağmen bu fark anlamlı düzeyde olmamıştır. evli ya da bekar öğretmenlerin aynı algıya sahip olduğu görülmüştür. Evli ya da bekar öğretmenlerin algıları aynı okulda aynı yöneticiyle çalıştıkları için aynı çıkmış olabilir. Bu bulgu Ünalı ve Ersoy (2019) tarafından yapılan araştırma ile örtüşmektedir.

Kuantum liderlik ile kıdem değişkeni incelendiğinde 16 ile 20 yıl arası kıdeme sahibi öğretmenlerin 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahibi öğretmenlerden daha yüksek puan olarak farklılaştığı görülmüştür. Bu sonucun çıkmasında kurum müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını sergiledikleri 16-20 yıl arası öğretmenlerin üzerine etkisi ile 6-10 yıl arası kıdeme sahibi öğretmenlerin üzerine etkisinden daha fazla olması ile izah edilebilir. Ayrıca bu araştırmadan farklı olarak Turan (2017), Çelik (2021), Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) değişkenler arasında farklılaşma bulmamıştır. Başka bir araştırmada farklı olarak Ünalı ve Ersoy (2019) 1 ile 5 yıl kıdemli öğretmenler ile 6-11, 12-17 ve 18 yıl ve üstü öğretmenlerden daha yüksek olarak anlamlı farklılaştığını bulmuştur.

Kuantum liderlik ile okul kademesi değişkeni incelendiğinde ilkökul ve okul öncesi öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmenlerinden daha fazla puan alarak farklılaştığı görülmüştür. Benzer şekilde Çelik, Çevik ve Erçetin (2018) okul öncesi ve ilkökul öğretmenleri lise öğretmenlerinden daha yüksek puanlara sahip olarak farklılaştığını bulmuştur. Okul öncesi ve ilkökul öğretmenlerin görüşüne göre yöneticilerinin kuantum liderlik davranışı sergilemesinin sıklığının fazla olması, okul öncesi ve ilkökullarda yöneticilerin öğretmenler, öğrenciler ve okul idare işlemlerinin haricinde orta okul ve

liselerdekinden daha fazla velilerle iletişim halinde olması öğrencilerin küçük olmasından dolayı daha çok takip edilip ilgilenilmesi gerektiğinden dolayı, olağan üstü durumlar ve hareketlilik okul öncesi ve ilkokullarda daha fazla olmaktadır, müdürlerin beklenen kuantum liderlik davranışı sergileme sıklıkları daha çok kaos ortamı, kargaşa gibi olağanüstü durumlarda ihtiyaç olduğu için okul öncesi ve ilkokullarda, ortaokul ve liselere göre daha fazla görülmüş olabilir.

5.1.7. Algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin işine bütünleşmesi arasındaki ilişkiyle ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan yönetici desteği, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklinde olan yedinci alt probleme ait bulgulara bakıldığında; İşle bütünleşme ile algılanan yönetici desteği arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu ve yönetici desteğinin, öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Alanyazın incelendiğinde algılanan yönetici desteği ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda ilk defa çalışma yapılması bakımından alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum öğretmenlerin yöneticinin desteğini gördüğünde daha fazla enerjik oldukları, daha fazla işlerine kendini adadıkları ve yaptığı işlerde daha mutlu olduklarından kaynaklandığı düşünülebilir.

5.1.8. Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin algıladığı yönetici desteği arasındaki ilişkiyle ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, algılanan yönetici desteğini etkilemekte midir?” şeklinde olan sekizinci alt probleme ait bulgulara bakıldığında; algılanan yönetici desteği ile kuantum liderlik arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür, yöneticilerin kuantum liderlik özellikleri, öğretmenlerin yönetici desteği algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Alanyazın incelendiğinde kuantum liderlik ile algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda ilk defa çalışma yapılması bakımından

alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bulunan bu sonuç müdürlerin ne kadar çok kuantum liderlik davranışı sergiliyorsa yani farklı özellikteki öğretmenleri ortak amaçlar etrafında ne kadar çok bir arada tutuyorsa, öğretmenlerle ne kadar çok etkileşim halinde ise ve değişen koşullarda oluşan karışıklıkların ne kadar üstesinden gelebiliyor ise, yöneticilerin öğretmenlerde oluşturduğu bu olumlu psikolojik kaynaktan dolayı öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin de arttığı düşünülebilir.

5.1.9. Müdürlerin kuantum liderlik seviyeleriyle öğretmenlerin işle bütünleşme seviyesi arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlar ve tartışmalar

“Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin kuantum liderlik seviyeleri, işle bütünleşmeyi etkilemekte midir?” şeklindeki dokuzuncu alt probleme ait bulgulara bakıldığında işle bütünleşme ve kuantum liderlik arasında pozitif yönde düşük düzeyli ilişki olduğu yöneticilerin sergilediği kuantum liderlik davranışının, öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının anlamlı bir yordalayıcısı olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde algılanan yönetici desteği ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda ilk defa çalışma yapılması bakımından alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum müdürlerin ne kadar çok kuantum liderlik davranışı sergiliyorsa yani farklı özellikteki öğretmenleri ortak amaçlar etrafında ne kadar çok bir arada tutuyorsa, öğretmenlerle ne kadar çok etkileşim halinde ise ve değişen koşullarda oluşan karışıklıkların ne kadar üstesinden gelebiliyor ise, bu davranışları gören öğretmenlerinde o derece daha fazla enerjik, daha fazla işlerine kendini adayan ve yaptığı işlerde daha mutlu ve o derece işle bütünleşme dereceleri yüksek öğretmenler olacağı düşünülebilir.

Sonuç olarak kuantum liderlik, algılanan yönetici desteği ve işle bütünleşme kavramlarına baktığımızda üçü arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. yani Kuantum liderlik arttığında, yönetici desteği de artmaktadır, yönetici desteği arttığında da öğretmenlerin işle bütünleşmeleri artmakta olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuçlara baktığımızda bu durumun oluşmasında üç kavramın da pozitif psikolojiyi desteklemesinden dolayı bu sonuçlara ulaşıldığı düşünülebilir.

5.2. Öneriler

Kuantum liderlik ile öğretmenlerin algıladığı yönetici desteğinin ve öğretmenlerin işle bütünleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bu bölümünde araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara dayalı öneriler ve gelecekteki çalışmalara rehber olması amacıyla önerilere yer verilmektedir.

5.2.1. Sonuçlara dayalı öneriler

- İlkokul öğretmenlerinin kuantum liderlik, algılanan yönetici desteği ve işle bütünleşme ölçeklerinde ortaokul ve lise öğretmenlerinden daha fazla puan aldığı görülmüştür. Lise ve ortaokullarda daha fazla okullaşma sağlanarak hem öğretmenlerin hemde yöneticilerin iş yükleri azaltılmalı ve bu sayede öğretmenlerin işle bütünleşmesinin artması sağlanmış olacak ve yöneticilerin daha fazla yönetici desteği sağlamasına olanak sağlanmış olacaktır.
- Öğretmenlerin işine bütünleşme düzeylerini artırmak için onların ders dışında okulda geçirdiği zamanı arttırmak gerekir, bu sosyal aktiviteler ve etkinlikler düzenleyerek olabildiği gibi, aynı zamanda öğretmenlerin evlerinin yakın olması okula giden çocuklarının daha yakın okullara gitmesi onların işlerini yaparken zihinlerinin daha çok işlerine odaklanmasına neden olur. Bu durumu sağlamak için öğretmenlere okullara yakın daha çok lojman imkanı sağlanmalı, her okulda olmasa da en azından Öğretmen sayısı fazla olan büyük okullarda kreşler ve okul öncesi sınıfları açılmalıdır.
- Okullarda yönetici desteğinin artırılması için; yöneticilere verilen yetkilerin öğretmenlere destek olacak şekilde kullanmaları istenmeli, bunun istenmesi ile müdürlerin biraz daha rahatlayacağı ve daha fazla yönetici desteği sağlayacağı düşünülebilir. Bu durumun haricinde yöneticiler öğretmenleri uğraştırıcı ve art niyetli uygulamalardan vazgeçilmeli, öğretmenlerin sağlık mutluluk gibi özel durumlarında öğretmenlere destek olmalı ve okullarda daha liyakatli kişileri yönetici olarak tercih edilmeli.
- Öğretmenlerin işle bütünleşmesini arttırmak için onların maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ekonomik ve sosyal imkanları arttırılmalı. Öğretmenlerin

derslerde kullanacağı materyaller tedarik edilerek, derslerde öğretmenler “işlerini yaparken imkansızlıklardan dolayı yetersiz hissetmelerinin önüne geçilerek derslerin daha verimli geçmesi sağlanmalı ve okullarda motivasyonu artırıcı düzenlemeler, organizasyonlar ve programlar yapılmalıdır.

- Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyini artırmak için öğretmenler her ne kadar yöneticilerin altında çalışsalar da yöneticiler öğretmeni öğrenci veya velinin önünde küçük düşürücü hareketler yapmaktan kaçınmalıdır. Aynı zamanda öğretmenlerin toplum önündeki saygınlığını arttıracak kamu spotları yapılarak topluma öğretmenlerin ne kadar önemli bir görev icra ettiği anlatılmalı.
- Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kuantum liderlik davranışını daha çok sergileyen müdürlerin, öğretmenlere daha çok yönetici desteği sağladığı görülmüştür. yönetici desteği yüksek olan okullarda öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda müdürlere kuantum liderlik ve yönetici desteğini arttırmak için seminerler verilerek kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır.

5.2.2. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Araştırmanın örneklemini Sakarya ili Adapazarı Serdivan, Erenler ve Arifiye ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Farklı örneklem grupları ile araştırma tekrar yapılabilir.
- Nicel araştırma yöntemiyle yapılan bu çalışma niteler araştırma yöntemleriyle de yapıp enginleştirilebilir.
- Bu araştırmada a) cinsiyet, b) yaş, c) kıdem, d) okul kademesi, e) mezuniyet, f) kurum türü (kamu ya da özel), g) kurumdaki çalışma süresi h) Okul müdürü ile çalışma yılı ve ı) medeni durum değişkenleri incelenmiştir. Bu değişkenlerden farkı olarak şuan bulunduğu okulda çalışma yılı, çocuk sayısı ve müdürün okuldaki çalışma yılı değişkenleri de araştırılabilir.
- Kuantum liderlik, algılanan yönetici desteği, işle bütünleşme ile beraber mesleki motivasyon ve örgütsel destek gibi kavramlar da ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, T. ve Yılmaz, G. (2000). Günümüzün etkin liderlik anlayışı: değişimci liderlik. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6(1), 1-12. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13674/165441>
- Açıkgöz, A. (2023). *Öğretmenlerin temel psikolojik ihtiyaçları ile okul yaşam kalitesi arasındaki ilişkide yönetici desteğinin düzenleyici etkisi / The moderating effect of administrator support on the relationship between teachers' basic psychological needs and their quality of school life* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 627176).
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 527243).
- Akkaş, H. (2020). *Örgütsel Adalet Algısı, İşle Bütünleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Abd-Türkiye Örneği* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 621025).
- Altok, S. (2019). *Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme ve Yöneticilerin Liderlik Davranışlarına Yönelik Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 572220).
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.215
- Babin, B. J. ve Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-75. doi: 10.1016/S0022-4359(96)90005-6
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.007
- Bakker, A. B. ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206. doi: 10.1348/096317909X402596

- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 15(3), 245-260. doi: 10.1080/1061580021000020716
- Bilgen, A. (2023). *Kuantum liderlik ile örgütsel zekâ düzeyinin çalışan inovatif(Yenilikçi) davranışı üzerine etkisi / The effect of quantum leadership and organizational intelligence level on employee innovative behavior* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 813444).
- Bostancıoğlu, M. (2023). *Akademisyenlerin görüşüne göre dijital tükenmişlik, sinerjik iklim ve işle bütünleşme ilişkisi / The relationship between digital burnout, synergistic climate, and work engagement according to academicians* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 830633).
- Burke, M. J., Borucki, C. C. ve Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple-stakeholder perspective. *Journal of applied Psychology*, 77(5), 717. doi: 10.1037/0021-9010.77.5.717
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cai, Y. ve Tang, R. (2021). School support for teacher innovation: mediating effects of teacher self-efficacy and moderating effects of trust. *Thinking Skills And Creativity*, 41, 100854. doi: 10.1016/j.tsc.2021.100854
- Ceviz, T. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin işle bütünleşme ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 485973).
- Chang, M.-L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21, 193-218. doi: 10.1007/s10648-009-9106-y
- Choi, S., Cheong, K. K. ve Feinberg, R. A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality: An International Journal*, 22(5), 492-516. doi: 10.1108/09604521211281396
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic press.

- Çakmak, K. ve Otluoğlu, Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646. doi: 10.1016/j.jvb.2012.03.001
- Çelik, M. (2021). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının yönetim tarzlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi / The effect of school managers' quantum leadership behavior on management styles and teachers' organizational commitment level* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 685814).
- Çelik, S. N. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile değişime dirençleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 558293).
- Çiçek, S. K. (2023). *VUCA dünyasında kuantum liderlik / Quantum leadership of VUCA world* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 784667).
- Demir, Ç. (2021). *Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık ile ilişkisinde işle bütünleşmenin aracılık rolü üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 700297).
- Deniz, A. (2023). *Uluslararası işletmelerde algılanan yönetici desteği ve tükenmişlik sendromu: Şırnak ili örneği / The perceived supervisor support and burnout syndrome in international business: Şırnak case* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 823658).
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618. doi: 10.2307/258314
- Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 414604).
- Erçetin, Ş. Ş., Çevik, M. S. ve Çelik, M. (2018). Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 109-124. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijls/issue/41407/470230>

- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 503883).
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-110. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103
- Garip, N. Ç. (2023). *Algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Öğretmenlere yönelik bir araştırma / The relationship between perceived supervisor support and turnover intention: A research for teachers* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 809458).
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Gharajedaghi, J. (2011). *Systems Thinking: Managing Chaos and Complexity: A Platform for Designing Business Architecture*. London: Elsevier.
- Giray, M. D. ve Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1. Erişim adresi: <https://tr-scales.arabpsychology.com/wp-content/uploads/pdf/algılanan-calisma-arkadaslari-destegi-olcegi-toad.pdf>
- Göçer, Ö. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 683612).
- Göçer, Ö. ve Demir, K. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 235-258. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/akuned/issue/73080/1114752>
- Göktepe, E. A. (2017). Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 31-48. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuisletme/issue/32177/357067>

- Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(4), 408-431. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.5578/keg.10401>
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 48-75. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/esad/issue/6045/81339>
- Gürer, A. (2019). *21. yüzyılda liderlik yaklaşımları*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gürler, M. (2018). *Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi ile işle bütünleşme ilişkisinde çalışan sesliliğinin aracılık etkisinin incelenmesi (Doktora Tezi)*. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 524845).
- Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415-424. doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
- Himmetoğlu, B. (2021). *Öğretim elemanlarının örgütsel hafıza ve işgücü çevikliğine yönelik görüşleri arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracılık rolü (Doktora Tezi)*. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 693818).
- Holman, D. (2003). Phoning in sick? An overview of employee stress in call centres. *Leadership ve Organization Development Journal*, 24(3), 123-130. doi: 10.1108/01437730310469543
- Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., Hessen, D., Hakanen, J. J., Salanova, M. ve Shimazu, A. (2014). East is East and West is West and never the twain shall meet: Work engagement and workaholism across Eastern and Western cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(1), 6-24. Erişim adresi: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/305458>

- İlerler, T. (2017). *Örgüt kültürü ile çalışanların kurallara uyma davranışı arasındaki ilişkide yönetici desteğinin rolü: havacılık sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 485861).
- İnanır, B. (2020). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi Investigation of the relationship between teachers 'work engagement and school climate and teacher leadership* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 616458).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavgacı, H. (2014). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi / The relationship of primary education institution teachers' work engagement with personal and organizational variables* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 366266).
- Kenek, G. (2021). *Dönüştürücü liderlik, yenilikçi örgüt kültürü, iş özellikleri ve işle bütünleşme ilişkisi: İş tatmininin ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin rolü* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 681074).
- Kılınç, M. (2021). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin algı yönetim taktikleri ile öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin örgütsel ikiyüzlülükle ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 702287).
- Koçel, T. (1993). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Konan, N. ve Mermer, S. (2021). Kuantum liderlik ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi*, 1(1), 74-86. Erişim adresi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.13>
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: managing the joining-up process. *California Management Review*, 15(3), 91-99. doi: 10.2307/41164442

- Kurt, T. U. (2023). *An investigation of the relationship between EFL teachers' engagement levels and their social- emotional competencies / İngilizce öğretmenlerinin işle bütünleşme seviyeleri ile sosyal duygusal yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 822279)
- Kürücü, Z. (2022). *Okullarda algılanan yönetici desteği ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkilerin incelenmesi / The relationship between supervisor support of school principals and psychological well-being of teachers* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 751276).
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C. ve Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1). doi: 10.1177/2158244019899085
- Lambert, E. ve Hogan, N. (2009). Creating a Positive Workplace Experience: The Issue of Support from Supervisors and Management in Shaping the Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Private Correctional Staff. *Journal of Applied Security Research*, 4(4), 462-482. doi: 10.1080/19361610903176286
- Lehtinen, T. A. (2013). *Quality of working life and engagement in an evolving hospitality subsector: The case of hostels* (Yüksek Lisans Tezi, ISCTE Lizbon Üniversitesi Enstitüsü). Erişim adresi: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7639>
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2003). Areas Of Worklife: A Structured Approach To Organizational Predictors Of Job Burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 4(3), 91-134. doi: 10.1016/S1479-3555(03)03003-8
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. ve Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. doi: 10.1002/job.472
- Memiş, A. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin iş aile çatışması ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu ili örneği) / The relation between work family conflict and*

work engagement of secondary school teachers (The sample of Bolu province)
(Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 769662).

Öngöre, Ö. (2013). İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-50. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iibfdkastamonu/issue/29239/313070>

Öngöre, Ö. (2015). *Hizmet sektöründe çalışanların kişilik özelliklerine göre işle bütünleşme düzeylerine ilişkin bir araştırma* (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 399715).

Özden, Y. (2008). *Eğitimde Yeni Değerler, Eğitimde Dönüşüm* (6. bs.). Ankara: Pegem Akademi.

Özkalp, E. ve Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütlerde Davranış*. Eskişehir: Anadolu üniversitesi Yayınları.

Özkeskin, M. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi / Investigation of the relationship between teachers levels of work integration and organizational commitment* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 602351).

Özkuk, Z. (2017). *Algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri / Teachers opinions for perceived manager support and loneliness in business life* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 477060).

Pellissier, R. (2001). *Searching for the quantum organisation*. Lansdowne: Juta and Company.

Persson, S. ve Wasieleski, D. (2015). The seasons of the psychological contract: Overcoming the silent transformations of the employer–employee relationship. *Human Resource Management Review*, 25(4), 368-383. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.02.003

Pohl, S. ve Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66. doi: 10.1016/j.apnr.2016.10.004

- Polat, M. ve Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224. Erişim adresi: <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/24.polat.pdf>
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. Florida: University of Florida.
- Román Calderón, J. P., Battistelli, A. ve Odoardi, C. (2013). Work Engagement as Mediator between Perceived Participation, Supervisor Support and Altruistic Behaviors: Empirical Results from the Italian Social Enterprise Sector. *Universitas Psychologica*, 12(3), 899-909. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-3.wemp
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684. doi: 10.2307/3094827
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 363444).
- Shelton, C. K. ve Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership ve Organization Development Journal*, 22(6), 264-273. doi: 10.1108/01437730110403196
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... Hirohata, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x
- Srikanth, P. B. ve Gurunathan, L. (2013). Interactional justice and job mobility preparedness: Mediating role of leader-member exchange (LMX). *IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 7. Erişim adresi:

<https://www.proquest.com/openview/37973f32b4fefebb804ee949ccd170e1/1?pq-origsite=gscholarvecbl=2029985>

Şişman, M. (2012). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.

Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue/8593/106849>

Tongur, A. (2011). Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, and Perceived Performance in Crime Scene Investigation Units of Turkish National Police. *Unpublished Dissertation, University of Central Florida, Orlando*. Erişim adresi: <http://purl.fcla.edu/fcla/etd/CFE0004058>

Tufan, M. (2019). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışları ile öğretmenlerin inisiyatif alma düzeyi arasındaki ilişki (Kartal ilçesi örneği) / The relationship between quantum leadership behaviors of school principals and teachers' level of taking initiative (The case of Kartal district)* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 553883).

Turan, S. (2017). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının örgütsel zekâ düzeyine etkisi (Zonguldak ili örneği) / The impact of quantum leadership behaviours of school principals on organizational intelligence level (The sample of Zonguldak province)* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 454923).

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2703/35540>

Turhan, A. S. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler / Relationships between job satisfaction, job integration and burnout of physical education and sports teachers* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 784100).

Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. ve Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational

citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206. doi: 10.1016/S0149-2063(02)00214-3

Türk, M. Ü. (2023). *Çalışan Sessizliğinin İş Performansına Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 815303).

Türkkan, G. ve Ülbeğ, İ. D. (2022). Algılanan Yönetici Desteği ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(4), 661-682. doi: doi.org/10.18657/yonveek.1063360

Uludağ, M. A. (2022). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile iş performanslarına yönelik algıları arasındaki ilişki / The relationship between teachers' job engagement level and job performance* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 773841).

Ülbeği, İ. D., Dağtekin, H. ve Yalçın, A. (2021). Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışan Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1040-1051. doi: 10.21076/vizyoner.907084

Ünaldı, G. (2019). *Kuantum liderlik anlayışının örgütsel zekâ ile ilişkisinin çalışan motivasyonuna etkisi / Quantum leadership understanding of school administrators on the motivation of teachers and their effect on organizational intelligence* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 564425).

Ünaldı, G. ve Ersoy, A. (2019). Kuantum Liderlik Anlayışının Kamu ve Özel Okullardaki Farklılıklarının İncelenmesi: Adana İli Örneği. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 5(36), 2897-2902. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.1523>

Ünlü, B. A. (2022). *Çalışanların farklı mutluluk kaynaklarına göre pozitif liderliğin işle bütünleşmeye etkisi: Perakende sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma / The effect of positive leadership on work integration according to different happiness sources of employees: A research on retail sector employee* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 770514).

Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2019). Post Modern Bir Metafor: Kuantum Organizasyonlar ve Kuantum Liderlik. *The Journal of Social Science*, 3(5), 80-90. doi: doi.org/10.30520/tjsosci.487853

- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. ve Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work ve Stress*, 22(3), 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672
- Wei, Y. (Susan), O'Neill, H., Lee, R. P. ve Zhou, N. (2013). The Impact of Innovative Culture on Individual Employees: The Moderating Role of Market Information Sharing. *Journal of Product Innovation Management*, 30(5), 1027-1041. doi: 10.1111/j.1540-5885.2012.01000.x
- Wolverton, M., Wolverton, M. L. ve Gmelch, W. H. (1999). The impact of role conflict and ambiguity on academic deans. *The Journal of Higher Education*, 70(1), 80-106. Erişim adresi: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00221546.1999.11780755>
- Yaprak, E. F. (2023). *Sağlık kurumunda alışanların algılanan yönetici desteği ve iş retkenliği düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi rneği / Examination of relations between perceived executive support and work productivity levels of employee in health institutions: A public hospital example* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 824305).
- Yazicioglu, Y. ve Erdogan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Arastırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 49-50.
- Yoon, J. ve Lim, J.-C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52(7), 923-945. doi: 10.1023/A:1016923306099
- Yoz, E. (2020). *ğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yordayıcısı olarak okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları / The quantum leadership behavior of the school principals as a predictor of the teachers' individual innovation levels* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 655953).
- Yurdunkulu, A. (2023). *ğretmenlerin kişisel performanslarına yönelik algıları ile örgütsel dayanıklılık düzeyleri ve okul müdürünün kuantum liderlik düzeyi arasındaki ilişki / The relationship between teachers' perceptions regarding their personal performance and organizational resilience levels and the level of school principal's quantum*

leadership (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 793760).

Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2016). Yönetici desteği ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. İçinde *2nd International Congress on Economics and Business* (C. 976, s. 983). Saraybosna. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/310753516_Yonetici_Destegi_Ile_Is_Memnuniyeti_Arasindaki_Iliskinin_Incelenmesi

Žnidaršič, J. ve Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *Plos One*, 16(1), e0245078. doi: 10.1371/journal.pone.0245078

Zohar, D. (1997). *Rewiring the Corporate Brain: Using the New Science to Rethink how We Structure and Lead Organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

EKLER

YÖNETİCİLERİN KUANTUM LİDERLİK DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Değerli Katılımcı

"Yöneticilerin Kuantum Liderlik Düzeyi ile Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Katılım sağlamak tamamen gönüllülük esaslı olup doldurarak kabul etmiş olmanızdır. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşa verilmeyecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak katılım sağladığınız için teşekkür ederim.

Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN – Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Hasan ELTUTAN – Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi

E-posta:

Cinsiyetiniz:	☐ Erkek	☐ Kadın				
Yaşınız:	☐ 20-29	☐ 30-39	☐ 40-49	☐ 50 ve üstü		
Kıdeminiz:	☐ 1ay -5 yıl	☐ 6-10 yıl	☐ 11-15 yıl	☐ 16-20 yıl	☐ 21 ve üstü	
Görev Yaptığınız okul kademesi:	☐ Okul öncesi-İlkokul	☐ Ortaokul	☐ Lise			
Şu Anda Birlikte Çalıştığınız Okul Müdürünüz ile Birlikte Çalışma Yılınız	☐ 1 yıldan az	☐ 1-2 yıl arası	☐ 3-4 yıl arası	☐ 4-5 yıl arası	☐ 6-7 yıl arası	☐ 8 yıldan fazla
Eğitim Kademesi	☐ Lisans	☐ Yüksek Lisans Mezunu				
Çalıştığınız Kurum Türü	☐ Kamu	☐ Özel				
Bulunduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz:	☐ 10 yıl altı	☐ 10 ve üstü yıl				
Medeni Durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekâr				

İşle bütünleşme ölçeği ve ölçek kullanım izni



Özgür Öngöre

Alıcı: Ben

Sayın Hasan Bey,

Türkçe uyarlamasını yaptığım İşle Bütünleşme Ölçeği'ni çalışmalarınızda kullanmanız için gerekli izni veriyorum. Yüksek lisans eğitiminizde başarılar dilerim.

Saygılarımla, Öğr. Gör. Dr. Özgür Öngöre

Ozgur Ongore, PhD.

Kastamonu University,

ORCID ID:

Academic Profiles: [ABIS](#) / [Google Scholar](#) / [Academia](#) / [Researchgate](#) /

20 Ocak Per 13:43 (2 gün önce)



19 Ocak 2022 Çarşamba 00:31:20 GMT+3 tarihinde, HASAN ELTUTAN şunu yazdı:

İşle Bütünleşme Ölçeği					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Fiziksel Bütünleşme					
1. İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	1	2	3	4	5
2. Bütün gücümü işime harcarım.	1	2	3	4	5
3. İşime çok fazla çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
4. İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
5. İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.	1	2	3	4	5
6. İşime çok fazla enerji harcarım.	1	2	3	4	5
Duygusal Bütünleşme					
7. İşimle ilgili çok hevesliyim.	1	2	3	4	5
8. İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. İşimle ilgiliyim.	1	2	3	4	5
10. İşimle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11. İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili heyecanlıyım.	1	2	3	4	5
Bilişsel Bütünleşme					
13. İşyerinde aklımı işime veririm.	1	2	3	4	5
14. İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.	1	2	3	4	5
15. İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.	1	2	3	4	5
16. İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.	1	2	3	4	5
17. İşyerinde işime odaklanırım.	1	2	3	4	5
18. İşyerinde dikkatimi işime veririm.	1	2	3	4	5

Kuantum liderlik ölçeği ve ölçek kullanım izni

Sayın Hasan ELTUTAN,

Okul müdürlerinin kuantum liderlik özelliklerini gösterme düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen Kuantum Liderlik Ölçeğini araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz.

Şimdiden kolaylıklar ve başarılar diliyorum.

Hoşçakalın.

Prof. Dr. Necdet KONAN

HASAN ELTUTAN, 23 Ocak 2022 Paz, 12:42 tarihinde şunu yazdı:

(xxx)

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
Kuantum liderlik ölçeği					
1. Öğretmenlerle sürekli etkileşim halindedir.	1	2	3	4	5
2. Beklenmedik olaylar karşısında soğukkanlılığını korur.	1	2	3	4	5
3. Vereceği kararların sonuçlarını önceden kestirebilir.	1	2	3	4	5
4. Sonuçtan çok süreci değerlendirir.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenlerin farklı görüşte olmalarını yönetsel açıdan zenginlik olarak görür.	1	2	3	4	5
6. Değişime direnen öğretmenleri değişimin gerekliliği konusunda bilgilendirir.	1	2	3	4	5
7. Geleneksel kalıpların dışına çıkar.	1	2	3	4	5
8. Çevredeki değişikliklere uyum sağlar	1	2	3	4	5
9. Öğretmenleri gerektiğinde bir arada çalışabilecek şekilde serbest bırakır.	1	2	3	4	5
10. Üstün yetenek ve gayretleriyle öne çıkan öğretmenleri destekler.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenlere birbirini etkileyen bir bütünün bileşenleri oldukları hissini verir.	1	2	3	4	5
12. Farklı özellikteki öğretmenleri ortak amaçlar etrafında bir arada tutmayı başarır.	1	2	3	4	5
13. Duruma ve yaşanan olaylara özgü değerlendirmeler yapar.	1	2	3	4	5
14. Uzun vadeli esnek planlar yapar.	1	2	3	4	5
15. Ekip çalışmasını ast-üst ilişkisinin üzerinde tutar.	1	2	3	4	5
16. Ani gelişen olumsuz durumlarla başa çıkmayı bilir.	1	2	3	4	5
17. Zor durumlarda bile işlerin yeniden düzene gireceğine inanır.	1	2	3	4	5
18. İlişkili olduğu diğer kurumlardaki gelişmeleri gözler.	1	2	3	4	5
19. Okulda hareketliliğin ve canlılığın kaynağıdır.	1	2	3	4	5
20. Çevreyi ve bireyi birbirinden ayırmadan anlamaya çalışır.	1	2	3	4	5
21. Performansı, zamanı ve kişiyi dikkate alarak değerlendirir.	1	2	3	4	5
22. Gerektiğinde risk almayı ilerlemenin bir gereği olarak görür.	1	2	3	4	5
23. Değişen koşulların belirsizliğinde oluşabilecek karışıklıkları yönetebilme becerisine sahiptir.	1	2	3	4	5
24. Her öğretmeni lider olabilecek potansiyelde görür ve gerekli gördüğünde liderlik rolünü devredebilir.	1	2	3	4	5

Yönetici desteği ölçeği ve ölçek kullanım izni

H

HASAN ELTUTAN
Alıcı: deniz.giray

23 Ocak Paz 23:26 (13 saat önce)

☆ ↶ ⋮

Sakarya Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde Yüksek Lisans Eğitimi almaktayım. "Yöneticilerin Kuantum Liderlik Düzeyi ile Öğretmenlerin İşe Bütünleşme ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" ile ilgili çalışmamda kullanmak için "Yönetici Desteği Ölçeği" ölçeğini kullanmak için izninizi istiyorum.

Şimdiden teşekkür ederim.

HASAN ELTUTAN

d

GİRAY, Muazzez Deniz
Alıcı: Ben

08:38 (4 saat önce)

☆ ↶ ⋮

Merhabalar,

Çalışmanızda Türkiye'ye uyarlamasını yaptığımız Yönetici Desteği ölçeğini kullanabilirsiniz. Kolaylıklar.

HASAN ELTUTAN .23 Oca 2022 Paz, 23:27 tarihinde şunu yazdı:

xxx

—

Muazzez Deniz GİRAY
Psikolojik Bölümü
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
Tosun Üniversitesi

Yönetici Desteği Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1) 1. Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.	1	2	3	4	5
2) Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim biridir.	1	2	3	4	5
3) Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.	1	2	3	4	5
4) Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.	1	2	3	4	5
5) Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
6) Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.	1	2	3	4	5
7) Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	1	2	3	4	5
8) Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.	1	2	3	4	5
9) Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.	1	2	3	4	5
10) Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.	1	2	3	4	5
11) Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.	1	2	3	4	5



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-105358
Konu : 04/05 Hasan ELTUTAN

10.02.2022

Sayın Hasan ELTUTAN

İlgi : Hasan ELTUTAN 24.01.2022 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulu'nun 09.02.2022 tarihli ve 04 sayılı toplantısında alınan "05" nolu karar ile Hasan ELTUTAN'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Murat İSKENDER
Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik
Kurulu Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Doğrulama Kodu: 86D57FNC40 Pn Kodu: 11242

Belge Takip Adresi: <https://sakarya.gov.tr/sb/takip/86D57FNC40PnKod=11242>

Adres: Erciye Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / K.B.P. Adresi:

sakaryauniversitesi@halki.kbp.tr

Telefon No: 0264 295 50 00 Faks No: 0264 295 50 31

e-Posta: rekt@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr

İmza: Hasan Elmacan

Ünvanı: Eğitim Evrak Sorumlusu



KARAR

5. Hasan ELTUTAN'ın " Yöneticilerin Kuantum Liderlik Düzeyi ile Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Hasan ELTUTAN'ın " Yöneticilerin Kuantum Liderlik Düzeyi ile Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.



T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-29065503-44-92964827
Konu : Anket Uygulama (Hasan ELTUTAN)

26/12/2023

VALİLİK MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EABD Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı Y207045011 numaralı öğrencisi Hasan ELTUTAN'ın yüksek lisans tez araştırması kapsamında; "Yöneticelerin Kuantum Liderlik Düzeyi ile Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez yapma talebi adı geçen üniversitenin 311788 sayılı yazısı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu çalışmanın ekteki değerlendirme formunda belirtilen okulda eğitim öğretimin aksamasına mahal vermeden gönüllülük esasına dayalı olarak, okul yönetiminin belirleyeceği zaman ve şartlarda 2023-2024 eğitim öğretim yılında uygulanması, çalışmada sadece ekteki mühürlü soruların kullanılması ve yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüğünce yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ebubekir Sıddık SAVAŞÇI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Ersin EMİROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Resmi Daireler Kampüsü B Blok 54290 Adapazarı/SAKARYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.sakarya.gov.tr/meb-ehys>

Telefon No : 0 (264) 251 36 14

E-Posta : sak54@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hu01.kep.tr

Bilgi için: Gizem KOÇ

Unvan : Büro Personeli

İnternet Adresi: sakarya.meb.gov.tr

Faks:2642513611

Bu elektronik güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evsaka.org.meb.gov.tr/adresinden> 3e05-c83b-3be9-ecf4-45be kodu ile doğrulanabilir.

