

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANA BİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERİN POZİTİF PSİKOTERAPİDEKİ
DENGİ MODELİNE GÖRE ÇATIŞMA-ÇÖZME
BECERİSİ İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Şebnem GÜLDAL KAN

**Lefkoşa
Ocak, 2020**

KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANA BİLİM DALI

AKADEMİSYENLERİN POZİTİF PSİKOTERAPİDEKİ
DENGE MODELİNE GÖRE ÇATIŞMA-ÇÖZME
BECERİSİ İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZ

Şebnem GÜLDAL KAN

Tez Danışmanları
Doç. Dr. Könül MEMMEDOVA
Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR

Lefkoşa
Ocak, 2020

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne ,

Şebnem Güldal Kan'ın “Pozitif Psikoterapide çalışanların Denge Modeline Göre Çatışma-Çözme Becerilerinin İş Motivasyonuna Etkisi” isimli çalışması, Ocak 2020 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı'nda DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı- Soyadı	İmza
Başkan : Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA	
Üye : Doç. Dr. Sertan KAĞAN	
Üye : Yrd.Doç. Dr. Ayhan ÇAKICI EŞ	
Üye : Yrd. Doç. Dr. Gözde LATİFOĞLU	
Üye (Danışman) :Doç. Dr. Könül MEMMEDOVA	
Üye(Eş Danışman): Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR	

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

.../.../2020

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Bu tezin içeriğinde sunulan verileri, bilgileri, dokümanları, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere, bilimsel etik kuralların gereği olarak, eksiksiz şekilde uygun atıf ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Ocak, 2020

Şebnem Güldal Kan

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada, pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonu arasında ilişkiyi ortaya konmak istenmiştir. Öncelikle bu zorlu, mücadelecisi, sabır isteyen ve bir o kadar da güzel olan tez sürecimin her aşamasında yardımlarını benden esirgemeyen, beni sabırla motive eden, bana büyük moral kaynağı olan, bilgi ve deneyimlerini içtenlikle paylaşan, aklıma takılan sorularımı yanıtlayan ve alana özgü orijinal (yeni) bir çalışma kazandırmada çok büyük payları olan değerli danışman hocalarım Doç. Dr. Könül Memmedova'ya ve Doç. Dr. Behçet Öznacar'a çok ama çok teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Araştırmama katılan Yakın Doğu Üniversitesi'nde çalışan birbirinden çok değerli meslektaş akademisyen arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Akademik yaşamım boyunca tüm yoğunluğuna rağmen her zaman elimden tutan ve beni motive eden, değerli hocalarım Prof. Dr. Fahriye Altınay Aksal'a, Prof. Dr. Zehra Altınay Gazi'ye, Prof. Dr. Fahrettin Sadıkoğlu, Prof. Dr. Mehmet Çağlar, Doç. Dr. Yağmur Çerkez, Doç. Dr. Ahmet Güneyli, Doç. Dr. Şeniz Şensoy, Yrd. Doç. Dr. Ayhan Çakıcı Eş, Yrd. Doç. Dr. Gözde Latifoğlu, Yrd. Doç. Dr. Selma Korkmaz'a, Pozitif Psikoterapist Özden Yılmaz Bilgin'e ve Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni kuzenim Günay Eralp'e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Araştırma sürecimde her konuda yardımını, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, her an beni destekleyen çok değerli annem Fatma Güldal'a ve babam İbrahim Güldal'a; Eşim Fikret Kan'a, telaşa kapıldığım her anda; sakin ve sabırlı olmam için bir sebebim ve yaşam kaynağım olduğunu bana hatırlatan canım kızım İlayda'ya; kardeşim Nafiz Kaan Güldal'a; ayrıca dayıma, kayınvalideme, kayınpederime; kısacası tüm aileme sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca bu süreçte destekleri ile yanımda olan can dostlarım ve arkadaşlarım Bahire Kızılbora, Özlem Avcı, Çilem Çaltıkuşu, Hıfsiye Selçuklu ve Dr. Şengül Başarı'ya çok teşekkür ederim.

Şu anda aramızdan yeni ayrılan benim için çok özel ve güzel insan, sevgili dayım Ahmet Güllü'nün anısına...

Şebnem Güldal Kan

ÖZET

AKADEMİSYENLERİN POZİTİF PSİKOTERAPİDEKİ DENG MODELİNE GÖRE ÇATIŞMA-ÇÖZME BECERİSİ İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

KAN GÜLDAL, Şebnem

Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik

Danışmanlık Ana Bilim Dalı

Danışmanlar: Doç. Dr. Könül MEMMEDOVA

Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR

Ocak 2020, 197 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, pozitif psikoterapide denge modeline göre çatışma – çözme becerileri ölçeğinin geliştirilmesi ve akademisyenlerin çatışma –çözme becerilerinin iş motivasyonuna etkisine ilişkin görüşlerin alınmasıdır.

Araştırmada nicel, bulanık mantık ve nitel araştırmaları içeren Karma Araştırma Yöntemi kullanılmıştır. Nicel boyut “ Nicel ve Betimsel İlişkisel Tarama Modeli” ile hazırlanarak ölçek geliştirilmiştir. Araştırmanın bulanık mantık boyutunda araştırmacının araştırdığı olayın kesin kural, kabul ve varsayımlara ulaşan denklemler yerine, onların sözel alt yapısını teşkil eden bilgilerle bulanık ilkeler kullanılarak modelleme yapılmıştır. Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin ise durum çalışması yapılmıştır.

Araştırmada, Yakın Doğu Üniversitesi’nde bulunan, iki farklı grupla çalışılmıştır. Bir grup ile pilot çalışması yapılarak Keşfedici Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır ve çıkan sonuçlara göre ölçekte gerekli düzenlemeler yapıldı. Birinci gruptan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, 53 maddeden oluşan ölçek soruları 23 maddelik ölçek son halini almış ve aynı üniversite ama farklı fakültelerde çalışan ikinci grup akademisyelere uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılında, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Lefkoşa İlçesi’nde kurulu Yakın Doğu Üniversitesi’nde çalışan yaklaşık 1200 akademisyen oluşturmaktadır. Nicel boyutta, evrenini temsil etmesi için “Basit Tesadüfi Örneklem Yöntemi” kullanılarak bir örneklem grubu; nitel boyutta ise amaçlı örneklem grubu seçilmiştir. Araştırmanın nitel çalışma grubunda 20 akademisyenin görüşleri alınmıştır.

Araştırmada nicel verileri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilen pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ve çok boyutlu iş motivasyon ölçeği kullanılırken; araştırmanın nitel verilerini toplamak amacıyla yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Bulanık mantık boyutunda ise Fuzzy Teach Programı kullanılmıştır. Bu programa göre modelleme, **EĞER-İSE** türünde yazılabilen bütün mantık kuralları ile ruller oluşturularak yapılmıştır.

Araştırmada nicel boyut sonucunda, pozitif psikoterapi denge modeli ölçeğinde yer alan 4 alt probleme yanıt aranmış ve ölçek geliştirilmiş; nitel boyutta ise 17 alt probleme yönelik görüşler alınmıştır.

Araştırmada nicel 4 alt problemlerde elde edilen verilere göre, Akademisyen İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinde cinsiyetlerine göre kadınların, medeni durumlarına, çocuk mevcudiyet durumuna , mesleki tecrübe yılına göre kurumdaki görevi ve ek yönetilen göreve göre ilişkin ile ilgili durumuna birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar ile Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayat, başarı ve beden alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Fuzzy teach sonuçlarına göre: PPT denge modelinin iş motivasyonunun kişisel düzenleme alt boyutu arasındaki ilişki bulunmuştur. Eğer akademisyenin bazen hayal, genellikle başarılı, ilişkiye dair inanç boyutu nadir, bedene dair memnuniyetleri bazen ise, o zaman kişisel düzenlemeleri oldukça uygundur. Bu sonuca göre, akademisyenin kişisel düzenlemesi yüksek oldukça başarı oranı artmaktadır. Nitel alt boyutlara göre akademisyenlerin Üniversite ortamında çalışan yönetici ve akademisyenler arasında kurulan olumlu ve otoriter, adaletli, resmi ilişkiler içerisinde, şeffaf, korumacı, saygı, sevgi, yüksek güven ve iletişim olarak ilişkilerinin ifade olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde tüm öğrencilerin, pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile başarı düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılabilir.

Anahtar kelimeler: Pozitif Psikoterapi, Çatışma- Çözme, Denge Modeli, Ölçek, İş Motivasyonu, Bulanık Mantık

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICANS CONFLICT-SOLVING SKILLS AND BUSINESS MOTIVATION ACCORDING TO THE BALANCE MODEL IN POSITIVE PSYCHOTHERAPY

KAN GÜLDAL, Şebnem

**Near East University, Institute of Educational Sciences, Department of
Guidance and Psychological Counseling**

Supervisors: Doç. Dr. Könül MEMMEDOVA

Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR

January 2020, 197 Page

The aim of this study is to develop the conflict-solving skills scale according to the balance model in positive psychotherapy and to get the opinions of the academicians about the effect of conflict-resolution skills on work motivation.

Mixed Research Method including quantitative, fuzzy logic and qualitative research was used in the research. The quantitative dimension was developed with the “Quantitative and Descriptive Relational Screening Model and the scale was developed. In the fuzzy logic dimension of the research, instead of the equations that reached the definite rules, assumptions and assumptions of the researched event, modeling was made by using fuzzy principles with the information constituting their verbal infrastructure. On the qualitative dimension of the study,

In the research, two different groups in the Near East University were studied. By conducting a pilot study with a group, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were applied and necessary adjustments were made on the scale according to the results. In accordance with the results obtained from the first group, the scale questions consisting of 53 items took the final form of the 23-item scale and applied to the second group academics working in the same university but different faculties. The population of the study consists of

viii

approximately 1200 academicians working in the Near East University in Nicosia District of Turkish Republic of Northern Cyprus in 2018-2019 academic year. In order to represent the universe in a quantitative dimension, a sample group was used using “Simple Random Sampling Method; purposeful sample group was selected in

qualitative dimension. The opinions of 20 academicians were taken in the qualitative study group of the study.

In order to collect quantitative data, personal information form, positive psychotherapy balance model scale and multidimensional work motivation scale developed by the researcher were used. structured interview form was used to collect qualitative data of the research.

In the fuzzy logic dimension, Fuzzy Teach Program was used. Modeling according to this program, All logic rules can be written in the IF-IF type is made by forming rolls.

As a result of the quantitative dimension of the study, the response to 4 sub-problems in the positive psychotherapy balance model scale was sought and the scale was developed; In the qualitative dimension, opinions were taken for 17 sub-problems.

According to the data obtained in the quantitative 4 sub-problems in the research, the academician is in the Positive Psychotherapy Balance Scale with the scores they get in the Multidimensional Work Motivation Scale of the Academicians according to their gender, marital status, child presence, File technology in their conflict resolution skill. life, success and body are among the scores they receive in sub-dimensions. According to fuzzy teaching results: PPT shows the relationship between the personal regulation sub-dimension of the work motivation of the balance model. If the academician sometimes dreams, sometimes successful, the size of faith in the relationship is rare, and his satisfaction with the body is sometimes, then his personal arrangements are quite suitable. According to this result, as the academician's personal arrangements are high, the success rate increases. It is meant to express the definition of justice, in formal relations, as a transparency, protectionist, respect, love, high trust and communication.

According to the data obtained from the study, the positive psychotherapy balance model scale is expected to be applied to the administrators or teachers working at all teaching levels in the future.

Keywords: Positive Psychotherapy, Conflict-Solving, Balance Model, Scale, Work Motivation, Fuzzy Logic.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR	xvii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.1.1 Problem Cümlesi	8
1.2. Araştırmanın Amacı	9
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Sınırlılıklar.....	11
1.5. Tanımlar	12

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Psikanalitik Yaklaşım.....	13
2.2. Bireysel Psikoloji Yaklaşım	17
2.3. Özgürlükten Kaçış Yaklaşımı	18
2.4. Varoluşçu Yaklaşım	19
2.5. Birey Merkezli Yaklaşım	21
2.6. Gestalt Yaklaşım	21
2.7. Davranışçı yaklaşım	25
2.8. Gerçeklik Terapi.....	27
2.9. Motivasyon: Maslow Yaklaşımı	29
2.10. Örgüt Psikolojisi yaklaşım	32
2.11. Pozitif Psikoterapi Yaklaşımı	35

2.11.1. Bulanık Mantık teorisi	38
2.11.2. Bulanık Mantık ve İstatistik Teknik Yöntemlerin Kıyaslanması	41
2.13. İlgili Araştırmalar	43
2.13.1. Pozitif Psikoterapide Denge Modeli İle İlgili Yurtiçi ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	43
2.13.3. Fuzzy Logic ile Yurtiçi ve yurt dışında Eğitim alanında yapılan araştırmalar	48

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	52
3.1.1 Araştırmanın Nicel Boyutu.....	54
3.1.1.1. Araştırmanın Bulanık Mantık (Fuzy Logic) Boyutu	55
3.1.2 Araştırmanın Nitel Boyutu	55
3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu	57
3.2.1. Araştırmanın Nicel boyutu ile İlgili Olan Evren ve Örneklem.....	57
3.2.2. Araştırmanın Bulanık Mantık boyutu.....	59
3.2.3. Araştırmanın Nitel boyutu	59
3.2.3. Pilot Çalışma	60
3.3.4. Araştırma Çalışma Grubu.....	60
3.3. Veri Toplama Araçları.....	62
3.3.1.Araştırmanın Nicel boyutu	62
3.3.2. Araştırmanın Bulanık mantık boyutu	73
3.3.3.Araştırmanın Nitel boyutu	79
3.3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	79
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	82
3.5 Verilerin İstatistiksel Analizi.....	83
3.5.1 Araştırmanın Nicel Boyutu.....	83
3.5.2 Bulanık Mantık boyutu.....	84
3.5.3. Araştırmanın Nitel Boyutu	84
3.6 Geçerlik ve Güvenirlik	87

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Bulgular.....	90
4.1.1.Pozitif Psikoterapide Denge	90

4.2. İş Motivasyonu	99
4.2. Araştırmanın Bulanık Mantık Boyutuna İlişkin Bulgular	112
4.2.1. Fuzzy Tech İle PPT Denge Modelinin İş Motivasyonun Kişisel Düzenleme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	112
4.2.3. Fuzzy Tech İle PPT Denge Modeli ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	115
4.3. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular	117
4.3.1 Üniversite ortamında yönetici çalışan arasındaki ilişki	117
4.3.2. Çalışan akademisyenlerin duygusal ortam	119
4.3.3. Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ile ilgili bulgular.....	121
4.3.4. Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik bulgular.....	122
4.2.5. Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri bulgular	124
4.3.6. Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde görev dağılımı ile ilgili bulgular.....	126
4.3.7. Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetlerle ilgili bulgular.....	128
4.3.8. Mesleki yaşam süreci içerisinde hedefler ile ilgili bulgular	130
4.3.9. İşyerinizde değişim ve yenilikler ile ilgili bulgular	131
4.3.10. Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme ile ilgili bulgular.....	133
4.3.11. Her hangi bir problemle karşılaştığınızda iş dışı destek alınan akademisyenlerin bulguları.....	134
4.3.12. Akademisyenlerin çalıştığı fiziksel ortamların özellikler ile ilgili bulgular .	136
4.3.14. İş yerindeki Motivasyon ile ilgili bulgular	139
4.3.15. “Bulunduğunuz ortamın memnuniyeti” ile ilgili bulgular	140
4.3.16. “Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin” ile ilgili bulgular	142
4.3.17. Kelime analizine ilişkin bulguları.....	144

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Tartışma	145
5.2. Çalışmanın Bulanık Mantık Boyutuna İlişkin Bireysel Veri Tartışması.....	146
5.3. Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışmalar.....	147

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1.1 Çalışmanın Nicel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar	152
6.1.2. Çalışmanın Bulanık Mantığa İlişkin Sonuçları	152
6.1.3.Çalışmanın Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçları	153
6.2. Öneriler.....	155
6.2.1. Yapılan çalışmaya Yönelik Öneriler.....	155
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	156
KAYNAKÇA.....	157
EKLER.....	177
Ek -1. Kişisel Bilgiler	177
Ek-2. Pozitif Psikoterapide Denge Modeline Göre Çalışanlarının Çatışma – Çözme Becerilerinin İş Motivasyonuna Etkisi.....	178
Ek-3. Görüşme Soruları.....	180
Ek-4 Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu	182
Ek- 5: ÖZGEÇMİŞ.....	183
TURNITIN (İNTİHAL RAPORU)	192

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı	58
Tablo 2. Akademisyenlerin sosyodemografik özelliklerine göre çalışma grubu.....	61
Tablo 3: PPT Denge modeli Alt Aralık Ortamaları	63
Tablo 4. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	64
Tablo 5. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi bulguları	65
Tablo 6: Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin faktör yapısı ve faktör yükleri	66
Tablo 7: Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin uyum iyiliği indeksleri	70
Tablo 8: Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçları.....	71
Tablo 9: Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Madde-Toplam Korelasyonları	72
Tablo 10: Kısaltmalar: Pozitif psikoterapi Denge Modeli Ölçeği	74
Tablo 11: Kısaltmalar: İş Motivasyonu Ölçeği.....	74
Tablo 12: “Eğer... İse, O halde...”	78
Tablo 14: Akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanları	90
Tablo 15: Akademisyenlerin cinsiyetine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t- testi karşılaştırılması	91
Tablo 16: Akademisyenlerin yaş grubuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Varyans Analiz (Anova) testi karşılaştırılması.....	92
Tablo 17: Akademisyenlerin medeni durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız örneklem T-Testi karşılaştırılması	93
Tablo 18: Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t-testi karşılaştırılması	94
Tablo 19: Akademisyenlerin meslek tecrübelerine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Varyans Analiz (Anova) Test karşılaştırılması.....	95
Tablo 20: Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız örneklem T-Testi karşılaştırılması....	96
Tablo 21: Akademisyenlerin ek görevinin olmasına göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem T-Testi karşılaştırılması.....	97

Tablo 22: Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Varyans Analiz(ANOVA) Test karşılaştırılması	98
Tablo 23: Akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanları.....	99
Tablo 24: Akademisyenlerin cinsiyetine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	100
Tablo 25: Akademisyenlerin yaş grubuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	101
Tablo 26: Akademisyenlerin medeni durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	102
Tablo 27: Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	104
Tablo 28: Akademisyenlerin mesleki tecrübesine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	105
Tablo 29: Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	107
Tablo 30: Akademisyenlerin ek görevinin olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	108
Tablo 31: Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	109
Tablo 32: Akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanları arasındaki korelasyonlar	110
Tablo 34: Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamları	118
Tablo 33: üniversite ortamında yönetici çalışan arasındaki ilişkilerin dağılımı	120
Tablo 35: Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ortamları.....	121
Tablo 36: Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme olarak.....	123
Tablo 37: Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkiler.....	125
Tablo 38: Yönetici ile çalışan arasında görev dağılımı ile ilgili ilişkileri.....	127
Tablo 39: Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler	129
Tablo 40: Mesleki yaşam süreci içerisinde hedefler	130
Tablo 41: Yenilik ve değişim.....	132
Tablo 42: Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme.....	133
Tablo 43: Problem ile karşılaşıldığı zaman iş dışı destek alınan kişiler	135
Tablo 44: Fiziksel ortamın özellikleri	136

Tablo 45:Çalışanların iş yüküne göre eğitim programları	138
Tablo 46:İş yerindeki Motivasyon dağılım tablosu	139
Tablo 47: Bulunduğunuz ortamın memnuniyeti dağılım tablosu	141
Tablo 48: Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin dağılım tablosu	143

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Engelsiz Güdülemeli davranış	15
Şekil 2: Engel Güdülmeli davranış	15
Şekil 3: Klasik Psikodinamik yaklaşımda eski formüle göre kaygı	20
Şekil 4: Temel Gereksinimler	28
Şekil 5: itki azalmasında süreç	30
Şekil 6: Maslow'un Gereksinimler Piramidi	31
Şekil 7: Denge Modeli	37
Şekil 8: Klasik sistem.....	39
Şekil 9: Genel Bulanık Sistem	40
Şekil 10: Bulanıklaştırma-Durusallaştırma birimli bulanık mantık.....	41
Şekil 11: Karma yöntem Şeması.....	52
Şekil 14. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı	69
Şekil 15: Pozitif Psikoterapi Denge Modelinin Beşgen Kümeler İle Gösterilmesi ..	75
Şekil 16: İş motivasyon altıgen küme ile gösterilmesi	75
Şekil 17: pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonuna etkisi ile modelleme.....	76
Şekil 19: Bulanık Mantık ile modellenme	76
Şekil 24: Üniversite ortamında yönetici çalışan arasında ilişki dağılımı.....	113
Şekil 25: Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarının dağılımı.....	117
Şekil 26: Çalışanlar arasında pozitif bir iklim dağılımı	119
Şekil 27: Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme dağılımı	121
Şekil 27: Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkiler.....	122
Şekil 28: Yönetici ile çalışan arasında görev dağılımı.....	124
Şekil 29: Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) enasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler dağılımı .	126
Şekil 30: Mesleki yaşam süreci içerisinde hedef dağılımları.....	128
Şekil 31: İş yerinde yenilik ve değişim dağılımı.....	130
Şekil 32: Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme ile ilgili dağılım.....	131

Şekil 33: Problem ile karşılaşıldığı zaman iş dışı destek alınan akademisyenlerin dağılımı	133
Şekil 34: Fiziksel ortamın özelliklerinin dağılımı.....	134
Şekil 35: Çalışanların iş yüküne göre eğitim programlarının dağılımı	136
Şekil 36: İş yerindeki Motivasyon dağılımı	137
Şekil 37: Bulunduğunuz ortamın memnuniyet Dağılımı	139
Şekil 38: Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin dağılımı	140
Şekil 39: Akademisyenlerin kelimelerine aitr bulut analizi.....	144

KISALTMALAR

PPD	: Pozitif Psikoterapide Denge
PPT	: Pozitif Psikoterapi
ÇBİMÖ	: Çok boyutlu iş motivasyon ölçeği
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
YDÜ	: Yakın Doğu Üniversitesi
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulamalı Faktör Analizi
AEF	: Atatürk Eğitim Fakültesi
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
PDR	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
AMOS	: Yapısal eşitlik modellemesi
SEGO	: Süper Ego

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar belirtilmiştir.

1.1. Problem Durumu

21. yüzyılda toplumda meydana gelen değişiklikler (teknoloji, ekonomik, sosyo-kültürel, insana verilen değer ve demokratik düşünce gibi nedenler), insanların yaşamın içerisinde eğitime olan bakış açısını da etkilemiştir. Geleneksel eğitim sistemi içerisinde, daha çok akademik başarının ve bilişsel gelişimin ön plana çıkarılması, çağdaş eğitim sisteminde yetersiz görülerek bireylerin bilişsel, sosyal, fiziksel, duygusal tüm yönleriyle geliştirilmesi anlayışı temel olarak ele alınmaya başlanmıştır. Amaç, bireyin gelişimini bütünsel bir bakış açısıyla ele alarak en üst düzeyde ihtiyaçlarının potansiyelini ortaya çıkarıp kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır (Yeşilyaprak, 2014). Bu süreç içerisinde bilimsel ve teknolojik gelişmeler, eğitim kurumlarında önemli bir yol almış; değişen bilgi toplumunda bilgi üretimi, bilgi alış-verişi için nitelikli insan faktörü önem kazanmaya başlamış; böylelikle eğitimin sürekliliği ön plana çıkmıştır. Bu durum, okul öncesi dönemden yükseköğretime kadar bilgi alış-verişinin önemini daha da artırmaktadır. Çünkü bu kurumların yeni gelişmeleri takip ederek, bilgi toplumunun özelliklerine uygun bir ortamda, alt yapı hazırlamak için, yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin donanımlarını ve kalıcı izli davranış değişikliklerini sağlamak gibi bir vizyonu da bulunmaktadır.

Üniversitelerde nitelikli akademisyenlerin bulunması önemlidir. Öğretim elemanlarının akademik açıdan donanımlı olmalarının yanı sıra fizyolojik ve psikolojik açıdan da sağlıklı olmaları gerekmektedir. Böylece, üniversite eğitim ortamında üretilen hizmetin kalitesi artacaktır (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006). “Kalite, amaca uygunluktur.” (Watty, 2003). Eğitimde bu uygunluk bir hizmet dalıdır. Tatbiki eğitimde kaliteyi, öğretim elemanlarının psikolojik durumu ve işlerinden elde ettikleri doyum da oldukça etkilemektedir. Bu iş doyumuyla ilişkili faktörleri kesinleştirerek gerekli düzenlemelerin yapılması ve psikolojik danışma ve

rehberliğin önleyici ruh sağlığı hizmetleri kapsamında yer alması sağlanabilir (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006). İş motivasyonu, çalışan kişilerin kendi işine yönelik iş değerleri ve işten kazanımlarına yönelik etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir doyum niteliğindedir (Oshagbemi, 2000). Eğer bu duygusal doyum, beklenenden daha düşük düzeyde kalıyorsa, bu durumda iş tatminsizliği ortaya çıkar. İş motivasyonsuzluğu durumunda ise, çalışan kişilerini iş ortamında verimliliği ve performansı düşer (Dole ve Schroeder, 2001). Her iş ortamında çalışma kavramı, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir etkinliktir. Bu etkinliğin geçmişi insanlığın varoluş kökenine kadar uzanır (Keser, 2005). Eski Yunan uygarlığında çalışma ise köle sınıfına ait aşağılık bir etkinlik olarak kabul edilirdi. Hatta o dönemin filozof ve düşünürleri çalışma eyleminin kölelere ait değersiz bir uğraş olduğu konusunda ortak fikirler üretti (Ünal, 2011).

Çalışma hayatının insanın yaşamında önemli bir yeri vardır. Çünkü insan hayatının yetişkinlik döneminin yaklaşık 1/3' i çalışarak geçmektedir. Çalışma ile birey hem maddi hem de manevi kazanç elde etmektedir. Yapılan araştırmalara göre insanlar uyku dışındaki vakitlerinin yaklaşık %70' ini işleriyle çalışarak geçirmektedir. Bu durum dikkate alınırsa, çalışma hayatında olumlu ve olumsuz iş tecrübeleri, bireyin ruhsal dengesin önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Keser, 2012: 58).

Çalışma Psikolojisi, feodal toplumlardan sanayi devrimine geçilmesi ile birlikte günümüzde çok farklı kuruluşlarda uygulanan ve çalışanların ruh halleriyle ilgilenen bilim dalıdır. Literatür incelendiğinde, Çalışma Psikolojisinin aslında iki temel koşul üzerine var olduğu görülür. Bunlardan ilki bireyin işine adaptasyonu, ikincisi ise işin bireye adaptasyonudur. Bunlardan ilki bireyin işine adaptasyonu, ikincisi ise işin bireye adaptasyonudur. Bireyin işe adaptasyonu; personel seçimi, eğitimi ve mesleki yardım aşamalarını; işin bireye adaptasyonu ise, çalışma koşullarının bireyin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarına göre şekillendirmesi süreçlerini içermektedir. Dolayısıyla Çalışma Psikolojisi bilim dalının ilgilendiği başlıklar, örgüt, birey ve örgütte oluşan gruplardır. Bu üçlü grup arasındaki ilişki ağının, Çalışma Psikolojisi terminolojisinde önemli bir yeri vardır. Yönetimin görevi, çalışanın iş doyumunu sağlayacak faktörleri saptamak ve düzenlemektir. Üniversite ortamında, çalışan akademisyenleri motive etmekte ve iş doyumunda kullanabilecek farklı psiko-sosyal gelişim araçlar yer almaktadır (Lester ve Kickull, 2001). Bu

psikososyal araçların bir kısmı fizyolojik ve somut; bir kısmı da soyut gereksinimlerdir. Bireyin gereksinimleri doyuma ulaşmadıkça bir iç dengesizlik durumu meydana çıkar. Bu gereksinimleri belirleyen güdüler öznedir. Öznel güdüler bireyin toplumsal çevre ve kültürün etkisiyle, belirli dönemlerde bireyin çalıştığı ortam içindeki dengesizliğin dağılımı ile değişebilir. Dolayısıyla, kişinin içinde bulunduğu sosyal çevresiyle çatışmayan gereksinimlerini doyuma ulaştırmak gerekir.

Yönetim, dilekleri, tutkuları, istekleri, arzuları, amaçları ve gereksinimleri arasındaki ilişkilerde bireysel farklılıklarına göre insanları motive edip onlara iş yaptırma sanatı olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre yönetimin temel görevlerinden birisi, üniversite ortamında çalışanları oluşturan bireylerin amaçları ile yönetimin amaçlarının etkili ve verimli bir şekilde eşgüdümü yürütülmesi için personelin iş ortamında uyumunun gerçekleşmesini sağlamaktır (Şahin, 2004). Çalışanların iş ortamındaki durumu üzerinde denetim ve etkili olma; güvenliği sağlama, iş ortamının aracılığı ile sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının donanımının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Edvardsson ve Custavsson, 2003). İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, işyerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, iş araç- gereçleri gibi çalışma ortamıyla ilgili fiziksel unsurlar iş doyumuna tesir eden diğer önemli faktörlerdir. Çalışma koşulları hem maddi, hem de manevi açıdan önemlidir. Akademisyenlerin çoğunluğu fiziksel donanım olarak rahatlık sağlayacak iş ortamı fırsatı istemektedirler. Örneğin, çok fazla fiziksel donanım yetersizliği bireyde rahatsızlığa yol açmaktadır. Çalışma koşullarının çalışanların özel yaşamına da etkisi vardır. Mesela, çalışma saatlerinin uzunluğu ve kısalığı çalışan kişilerin aile ve arkadaş çevresinde ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, aile ve arkadaş ilişkileri arasında dengenin bozulmasına ve çatışmaya yol açabilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Serhat, 2011).

Çatışma, insan doğasının ayrılmaz bir parçasıdır. Öğülmüş (2006)'e göre çatışma; kişiler arası bir sorun olarak mevcut ve ideal etkileşim arasındaki farklar ve bu farklar yüzünden hissedilen gerginliğin girişimciliği engellemesidir. Karip (2003)'e göre; herhangi bir anlaşmazlık, uyuşmazlık ya da sözel olarak karşılıklı atışmadır. Öner (2004) ise çatışmanın, bir ya da birden fazla kişi arasında bir konu

üzerinde zıtlık yaşandığı zaman ortaya çıktığını; insanların dürtüleri, gereksinimleri ve istekleri birbiriyle örtüşmediği zaman çatışma yaşanabileceğini ifade eder. Bu tanımlardan yola çıkacak olursak, sosyal ilişkiler sırasında kişiler arasında yaşanan çatışmada, problemin çözümünde, pozitif sonuçları en yüksek düzeye çıkarmak ve negatif sonuçları en alt düzeye indirmek eğitim kalitesini artırmak için gereklidir. Böylece, sorunlu durumlarda daha iyi sonuç almak, duygusal sıkıntıyı azaltmak hedeflenmektedir (D’Zurilla, Nezu ve Maydeu-Oliveras, 2004).

Johnson ve Johnson (2004) , kişiler arası yaşanan çatışmaları, beş farklı çözüm yolu stratejisi olarak ileri sürmüştür. Akademisyenlerin strateji seçip iyi ilişkileri sürdürmeye odaklanmalarına yönelik çözüm stratejileri : Geri çekilme (Çatışmadan kaçınmak için geri çekilmek), Güç Kullanma (çatışma sırasında kazan kaybet görüşmesi, zorlama, emir verme), Yumuşak (ilişkiyi güçlendirmek için amaçları bırakma), Uzlaşma (ilişkiye zarar gelmesin diye amaçların bir kısmını bırakma) ve Sorunu çözmeye yönelik görüşme (amaçları başarma ve ilişkiyi sürdürme).

Kişiler arası sosyal ilişkilerde çatışmalar katı, yıkıcı, baskın olarak çözümlendiğinde bireyde şiddet, düşmanlık, öfke, ayrılık, üzüntü duygularının yaşanmasına yol açmaktadır. Çatışmaların çözüm sürecinde yapıcı olmak için bireyde mutluluk, başarı, ferahlama, ilişkinin güçlenmesinde duygular ortaya çıkarılır (Türnüklü, ve Şahin, 2004).

Peseschkian (2005), insanın psikososyal dünyasındaki çatışmalarını anlayabilmek için içeriklerin düzen dinamiğindeki ilişkiler deneyimlerine bağlı bir tanım yapar. Bu çatışma dinamiğindeki düzeneklerin içerikleri çeşitli olasılıklara bağlı deneyimlerin odak noktası olan aile terapisinde bulunabilir. Tüm sosyo-kültürel farklılıklara bağlı olarak her bireyin kendine özgü dört farklı çatışma yöntemi olduğunu ileri süren Peseschkian . Bir problemi yaşarken hissettiğimiz duygular içerisinde mutsuzluk, sorumluluklardan ezilmişlik ve yanlış anlaşılma sırasında gerilim ile ilgili dört farklı şekilden bahseder. Bunlar bizim, bireyin kendisini, çevresini nasıl algıladığını ve gerçek hayata yansımaları nasıl değerlendirdiğini görmemizi sağlar. Peseschkian, bu dört farklı yöntemi kendine özgü kural ve müdahale yöntemleri olan kaynak-yönelimli ve çatışma-çözüm temelli bir Pozitif Psikoterapinin terapötik yaklaşımı ile açıklamıştır (Peseschkian, 2005) .

Pozitif Psikoterapi ilk ‘pozitif psikoloji’ yaklaşımının etkisiyle gelişmiştir (Peterson, 2000; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu yaklaşımın odak noktaları iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam doyumu, umut, iyimserlik, akış, kapasite geliştirme, affetme, farkındalık, maneviyat, sorumluluk, özgecilik, çalışma etiği ve mutluluk şeklinde özetlenebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi 2000). Pozitif psikoloji akımını etkisiyle pozitif müdahaleler konusunda gelişmeler sağlanmıştır. Pozitif müdahale konusu bireylerin daha çok olumlu duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını ortaya çıkarmaktır. Bu noktadan hareketle bireylerin olumlu duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını ortaya çıkaran pozitif etkinlikler üretilmiş ve geliştirilmiştir. Bu etkinlikler aracılığı ile bireylerin daha güçlü yanlarını fark edip kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olunmaktadır (Layous ve ark. 2011).

Kişilerin olumlu duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını ortaya koymalarındaki çabanın sistematik ve etkili bir biçimde olması gerekmektedir. Bu çabaların ileri sürülmesiyle birlikte pozitif psikoterapiler gelişmiştir. Pozitif psikoterapilere yönelik çalışmalar, önleyici, geliştirici ve tedavi edici noktalarda etkili olduklarını ortaya koymuştur. Pozitif Psikoterapinin temelinde yatan mantık, rahatsızlıkların pozitif bir bakış açısına odaklanarak yeniden yorumlanması ve nihayetinde danışanın yaşamında dengeye ulaşmasının sağlanmasıdır (Peseschkian, 2002). Peseschkian, Pozitif Psikoterapisinde üç temel ilke belirlemiştir. Bunlar umut, konsültasyon ve dengedir (Peseschkian, 2002). Umut ilkesi, bireylere problemlerini çözebileceklerine dair inanç kazandırılması gerektiği düşüncesine dayanır. Bu amaçla bireylerin yeteneklerine vurgu yapılarak, problemlerine pozitif bir bakış açısı geliştirmeleri sağlanır. Mevcut yetenekleriyle problemlerini çözebilecekleri inancı oluşturulur (Peseschkian, 2002). Mesela, pozitif psikoterapi destek alan danışanların daha güçlü bir terapotik bağa sahip oldukları gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalarda, kendilerini daha donanımlı hissettikleri deneyimler içerisinde olduklarından, ruhsal bozukluk belirtilerini daha az sergiledikleri sonucuna varılmıştır (Diener ve ark. 2011).

Pozitif Psikoterapiye göre insan, doğuştan getirdiği birçok beceriye ve potansiyele bağlı ‘**sevme ve bilme**’ kapasitesine sahiptir (Peseschkian, 2002). Sevme kapasitesi birincil yetenek iken bilme kapasitesi ise ikincil yetenektir. Birincil yetenekler duygusal yanımızın hâkimiyetinde daha çok bireyler arası ilişkileri kurup yürütmek ile ilgilidir. Buna göre birincil yetenekler bireylerde sabır, zaman,

sevgi/duygular, şüphe, güven, kendine güvenme, inanç/din, ümit, örnek olma, kesinlik, birlik, ilişki ve yumuşaklık/cinsellik gibi özellikleri ortaya çıkarmaktadır. İkincil yetenekler ise bireylerde çalışkanlık, düzen, dakiklık, nezaket, dürüstlük/açıklık, bağlılık, itaat, kesinlik, güvenilirlik, temizlik, tutumluluk, adalet, hırs/başarı, kusursuzluk ve insaflılık gibi özellikleri ortaya çıkarmaktadır (Peseschkian, 2002; Sarı, 2013).

Pozitif Psikoterapinin üç temel ilkesinden ikincisi konsültasyondur. Bu ilkeye göre bireyler, problem çözümünde çatışma yaşarken insanlarla işbirliği içerisine girmektedir (Eryılmaz, 2015). Peseschkian’a göre Pozitif Psikoterapi, kendine özgü kural ve müdahale yöntemleri olan kaynak-yönelimli ve çatışma-çözüm temelli bir terapötik yaklaşımdır (Peseschkian; 1980, 2005)

Çatışma-çözüm odaklı terapötik yaklaşım, toplumsal etkileşimin doğal bir parçasıdır. Pozitif Psikoterapiye göre her birey yaşamını beden, başarı, ilişki ve gelecek/maneviyat olmak üzere dört boyutta, çatışma-çözüm temelli bir terapötik yaklaşımla yaşamaktadır. Bu dört boyut, pozitif psikoterapinin üçüncü temel ilkesi olan denge ilkesine bağlıdır. Bireylerin kendilerini, çevrelerini nasıl algıladıkları ve gerçekliğe ne şekilde yöneldikleri bu dört boyutta ipuçlarıyla beraber yer almaktadır. Bu dört boyut içerisindeki algı ise bireylerin ne gördüğünü, nasıl yorumladığını, neye inandığını, nasıl davrandığını bize göstermektedir (Bakan ve İlker, 2012). Bazıları bu çatışmanın çözümüne yönelik bedensel belirtiler geliştirerek tepki verir; bazıları ise işe/performansa yönelir, fantezilere sığınır, sosyal etkileşimden uzaklaşır ya da sosyal etkileşim içerisine girer (Peseschkian, 2000).

Denge ilkesi gereği, bireyler yaşadıkları problemleri çözebilmek için beden, başarı, ilişki ve gelecek/maneviyat boyutlarında dengeli olmalıdır. Çünkü pozitif psikoterapide, bu yaklaşıma göre, bireylerin sağlıklı ve üretken olmaları bu dört temel yaşam boyutuna verecekleri yanıtla bağlıdır (Peseschkian, 2002). Bu süreç içerisinde bireylerin motivasyonu bireysel farklılıkları ortaya çıkarabilir.

Motivasyon, insan organizmasını eyleme yönlendiren, bu eylemlerin şiddet ve enerji seviyesini belirleyen, yönlendiren ve devam etmesini sağlayan çeşitli iç ve dış etkenlerin etkisine bağlı işleyiş mekanizmalarını içerir (Akbaba, 2006). Motivasyon, İngilizce anlamı hareket etmekten çıkan “move” kelimesinden türetilmiş ve organizmayı harekete geçiren kuvvet olarak tanımlanmıştır. İnsanları

motive eden gereksinimlerin neler olduğu ne kadar iyi belirlenirse, insanlar o derece daha etkili motive edilebilirler. Motivasyonunun temel gereksinimlerin doyurulmasıdır (Hanks, 1999). Bu gereksinimlerin okul ortamında üç ana başlık altında ele alınması gerekir. Bunların ilki: Çalışanların motivasyonu, okul ortamında hedefe ulaşılması açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla çalışanlardan verim alabilmek için onları iyi motive etmek lazım; bunun için de çalışanlara motivasyonlarını yükseltecek imkânlar sağlamak gerekir. Çalışma ortamında arkadaşlarıyla birlikteliği iyi olan, işlerin üstesinden gelebilen, örgüt ile iç içe olan kişiler, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının bir kısmını karşılamış kişilerdir. Bazı motivasyon kuramlarına göre bu kişiler bir sonraki ihtiyaçlarını karşılamaya hazırdırlar. Motivasyonu iyi olan bir okul çalışanı kendisini gelişime açacak ve kariyerinde ilerlemeye öncelik verecek; kişisel gelişimini devam ettirecek; böylelikle kurum içerisinde daha üst düzeye çıkmayı hedefleyebilecektir. Akademisyenler böylelikle maddi bakımdan iyi koşullara sahip olmanın yanında, manevi bakımdan da kendilerini daha iyi hissedeceklerdir (Aydın, 2013). Motivasyonu iyi olan çalışan, kendisini her bakımdan pozitif (başarılı, umutlu, iyimser, öznel iyi olarak); motivasyonu kötü olan çalışan ise kendisini her bakımında negatif (başarısız, saldırgan, kararsız, kaygılı) hissedecektir (Eryılmaz, 2013). İkincisi: Yönetim açısından motivasyon, okul kurumu içinde kaynakların etkin ve verimli bir biçimde kullanılmasını sağlar. Bu nedenle çalışanların verimli olabilmesi için iyi motive edilmeleri gerekir. Önce çalışanları farklı koşullar arasında davranmaya iten etkenleri ortaya çıkarmak, sonra da bu etkenlerin akademisyenlerin davranışlarını neden ve nasıl yönlendirdiğinin anlamak, daha sonra da bu olumlu davranışları sürdürmelerinin nasıl sağlanabileceği ile ilgili fikir üretmek gerekir. İyi bir yönetim çalışanların olumlu davranışlarını ortaya çıkarmak için alternatifler üretirken sonra bunları sürdürmelerine yönelik teşvik edici yollar arar. Olumsuz bulduğu davranışlarda ise personelin baş etme becerisini geliştirmeye çalışır. Üçüncüsü: Motivasyon kurum açısından önemlidir. Kurum çalışanları ve yöneticileri her zaman aktif halde tutmak için motive etmek zorundadır. Etkin bir motivasyon, sadece verilen emirlerin yerine getirilmesini değil, aynı zamanda görevlerin doğru bir şekilde yerine getirilmesini de sağlar. Çalışanların motivasyonu sağlanınca, çalışanın kuruma olan bağı güçlenir, verimliliği artar ve bununla beraber kurum hedeflerini gerçekleştirmeye daha yakın olur (Aydın, 2013).

Bu yüzden, okul kurumu içerisinde, çalışanların üç ana başlık altında algı, performans, temel amaçlara yönelme, odaklanma, öz yeterlilik ve kendini denetleme ile ilgili motivasyonu büyük bir önem taşımaktadır (Garcia, 1995).

Bundan yola çıkarak araştırmanın konusu akademisyenlerin pozitif psikoterapide denge modeline göre geliştirdikleri algılarındaki Çatışma – Çözme becerileri ile İş motivasyonuna etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmada pozitif psikoterapide çalışanların denge modeline göre çatışma-çözme becerilerinin iş motivasyonuna etkisi nedir?

Araştırmaya yönelik nicel ve nitel alt problemler aşağıdaki gibidir:

1.1.1.1 Nicel Alt Problem

1. İş motivasyonu ile Pozitif Psikoterapi Denge modelinin çatışma çözme becerisinde cinsiyet, yaş, görev, medeni durum ve çocuk mevcudiyetine göre fark var mıdır?
2. İş motivasyonu ile Pozitif Psikoterapi Denge modelinin çatışma çözme becerisinde mesleki tecrübe yılı, kurumdaki görevi ve ek yönetilen göreve göre fark var mıdır?
3. İş motivasyonu ile Pozitif Psikoterapi Denge modelinin çatışma çözme becerisinde aynı yönetici ile çalışma süresine göre fark var mıdır?
4. İş motivasyonu ile Pozitif Psikoterapi Denge modelinin çatışma çözme becerisi arasında ilişki var mıdır?

1.1.1.2. Bulanık Mantık Kuralları/ Hipotezleri

1. Eğer Hayal Bazen ve Başarı Genellikle ve İlişki Nadiren ve Beden Bazen ise, Onda Kişisel düzenleme Oldukça Uygundur.
2. Eğer Hayal Bazen ve Başarı Genellikle ve İlişki Genellikle ve Beden Nadiren ise Onda Motivasyon olmama Uygundur.
3. Eğer Hayal Genellikle ve Başarı Daima ve İlişki Nadiren ve Beden Bazen ise Onda İş motivasyonu Tamamen Uygundur.
4. Kuralların/hipotezlerin tümü yöntem bölümünde tablo şeklinde verilmiştir.

1.1.1.3. Nitel Alt Problem

1. Üniversite ortamında yönetici - çalışan arasındaki ilişki nasıl olmalıdır?
2. Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamı nasıl olmalıdır?
3. Çalışanlar arasında pozitif bir iklim var mı?
4. Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik ediyor musunuz?
5. Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri nasıl olmalıdır?
6. Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde nasıl bir görev dağılımı içerisine giriyorsunuz?
7. Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetlerin ne olduğu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
8. Mesleki yaşam süreci içerisinde kendinizi geliştirebilmek için hedefler belirler misiniz?
9. Genellikle iş yerinizde değişim ve yeniliklerden yana mısınız?
10. Yaşamınızda çatışmalar içerisine girdiğiniz zaman probleminizle baş etmek için nasıl bir yol seçersiniz?
11. Her hangi bir problemle karşılaştığınızda iş dışı olarak kimlerden destek alırsınız?
12. Akademisyenlerin çalıştığı fiziksel ortamların özellikleri nasıl olmalıdır?
13. Çalışanların eğitim programları nasıl olmalıdır?
14. İş yerinizde mevkiiniz size gurur duyacak bir motivasyon sağlıyor mu?
15. Bulunduğunuz ortamdan memnum musunuz?
16. Hayatınızda en çok ne ile meşgulsünüz kariyerinizle mi yoksa ailenizle mi?
17. Kelime analizine ilişkin en fazla kullanılan kelimeler nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı, Pozitif Psikoterapide Denge modeline göre çatışma çözme becerileri ölçeğinin geliştirilmesi ve Pozitif Psikoterapi 'de Denge Model'ine göre akademisyenlerin çatışma –çözme becerileri ile iş motivasyonu arasında etkinin incelenmesidir.

Yurt dışında pozitif psikoterapide denge modeline göre farklı alanlarla çalışılmıştır. Bu nedenle bu araştırmada iki farklı disiplin alanını (eğitim yönetimi ve pozitif psikoterapi) birleştirip üniversite ortamında çalışanların algıdaki çatışmalarındaki denge modellerine göre baş etmelerinde yönetici, çalışan ve kurum açısından iş motivasyonu üzerine ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Son zamanlarda içinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağı insanları bilime ve öğrenmeye sevk etmektedir. Bu durum hem doğru bilgiye hem de nitelikli insan gücüne duyulan gereksinimi artırmaktadır. Bu gereksinimleri karşılamak için bilim ve teknoloji alanında bilgi üretmek, bilgi aktarımı yapmak üniversitelerin asli görevlerinden biridir. Akademisyenlerin, görev tanımlarına bağlı olarak, eğitim mevduatı içerisinde, nitelikli insanı topluma hazırlayıp, toplumun değer yargılarını bir önceki nesilden sonraki nesle aktarmak için, değişimi ve gelişimi yakından takip etmesi ve adapte olması gerekir. Şüphesiz eğitim kurumları içerisinde psikoloji hizmetlerinin etkin, verimli ve nitelikli olmasını artırabilmek için yöneticilerin görüş ve tutumları da son derece önemli görülür (Abbott ve Lewry, 1992). Yöneticinin görüş ve tutumları motivasyon kavramı ile yakından ilgilidir. Motivasyon kavramı kişinin fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerine bağlı olarak, amaca ulaştıracak olan davranışı harekete geçiren bir güçtür (Luthans, 2001:149). Motivasyon, kişinin var olan enerjisini belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirerek, arzu ve isteklerini gerçekleştirmesini kolaylaştırır. Motivasyon içsel ve dışsal olmak üzere iki alt başlık altında ele alınır. İçsel motivasyonda kişi kendi kendini motive ederken, dışsal motivasyonda çevreden gelen etkenler motive edicidir (Yazıcı, 2009: 37).

Hem içsel hem de dışsal motivasyon, harekete geçiren ve harekette devamlılık ve süreklilik kazandıran, olumlu ve pozitif yöne iten bir güçtür. Bu güç, örgüt içinde bireysel farklılıklara bağlı olarak, akademisyenlerin iş doyumuna ulaşmasını sağlamaktadır. İş doyumunun artması, bir akademisyenin yaptığı işi severek yapmasını, yönetim ve meslektaşları ile pozitif iletişim ve etkileşim içine girmesini, özveri ve yüksek performansla çalışmasını sağlamaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2016). Bilindiği gibi kurum içerisindeki motivasyonların performanslara yansımaları PDR alanına girmektedir. Bu alanın merkezinde öğrenciye kişilik hizmeti vardır. Bu hizmet öğrencilerin tüm yönüyle gelişimini desteklemek amacı ile yapılır. Bu

hizmetin gerçekleşebilmesi için üniversite ortamında tüm çalışan akademisyenler baş gösteren sorunların çatışma-çözme becerisine yönelik içsel ve dışsal tercihlerine yönelik gelecek nesil öğretmen adaylarına olumlu ya da olumsuz yansımaya neden olmaktadır. Akademisyenlerin çatışma- çözme becerisindeki tercihleri, büyük ölçüde çocukluk dönemindeki , fiksasyona neden olabilen, öğrenme deneyimi ile gerçekleşir. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli'ndeki çatışma çözme becerileri(başarı odaklı , hayal odaklı, beden odaklı , ilişki odaklı) gerçek hayat içinde tipik kavramlar olarak şekillenir (Peseschkian, 2005).

PDR alanında pozitif psikoterapi denge modeline göre çatışma-çözme becerilerinin iş motivasyonuna etkisine ilişkin Yüksek Öğretim Kurumu veri tabanında tarama yapıldığında yalnızca bir yüksek lisans tezine rastlanmaktadır. Bu bilgi araştırma konusu seçiminde önemli bir yer tutmakla beraber ; ayrıca iki farklı disiplin alanının konu içerisinde var olması, disiplinler arası bir çalışma gerçekleştirilmiş olması bakımından da bu araştırmanın önemli olacağı düşünülmüştür. Hem PDR'ye hem de üniversite ortamında çalışan akademisyenlere yönelik bir çalışma olması bağlamında araştırmanın alana önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir. Üniversite ortamında, akademisyenlerin pozitif psikoterapide algısal çatışmalarındaki denge modeline bağlı olarak, araştırmacı ve danışmanı tarafından ölçek geliştirilmiştir. Bulanık mantığın eğitim alanında kullanılması; bireysel verilere ulaşma açısından son zamanlarda önem kazanmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma Lefkoşa sınırları içerisinde Yakın Doğu Üniversite ortamında 2018-2019 öğretim yılında görev yapan Akademisyenlerle sınırlandırılmıştır. Araştırmada üniversite ortamındaki akademisyenlere tesadüfî örneklem seçilerek uygulanmıştır. Bu nedenle seçilen örneklemle kısıtlıdır.

1.5. Tanımlar

Algı: Duyu organları tarafından gelen verileri örgütleyip yorumlayarak çevremizdeki nesne ve olayları anlamlı hale dönüştürme sürecine verilen addır (Cüceloğlu, 2018).

Bulanık Mantık : İnsanların kesin olmayan ifadelerle bilişsel yeteneğiyle örtüşen mantık sistemidir (Şen ,1999).

Çatışma ve Çözme: Çatışma yaşayan tarafların ortak bir sonuca varmak için aralarındaki ilişkiye veya amaca verdikleri öneme göre yürüttükleri süreçtir (Güner, İ. 2007).

Denge Modeli: İnsan çatışmalarını anlayabilmek için onların içeriklerini aramalıyız. psikosoyal dünyada bu içerikler durağan değildir, kendi dinamiğini geliştirir. Her insan başgösteren sorunları kendi geliştirdikleri tercihler doğrultusunda denge modeli içerisinde vara olan beden, başarı, iliş ve hayal çözmeye çalışır. İnsan bu tercihler doğrultusunda kendi geliştirdikleri çatışma dinamikleri ve çatışmanın içeriklerine odaklanmaya verilen addır (Peseschkian, 2005).

Motivasyon: İnsanların davranışları, arzuları ve gereksinimlerinin doyurulmasıdır (Seker, 2015).

Pozitif Psikoterapi: temelinde yatan mantık, rahatsızlıkların pozitif bir bakış açısına odaklanarak yeniden yorumlanması ve nihayetinde danışanın yaşamında dengeye ulaşmasının sağlanmasıdır (Peseschkian, 2005) .

Yönetim: Örgüt süreci içerisinde sistemli ve bilimsel bilgi topluluğudur (Mucuk, 2005).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde Psikolojik Danışma, Psikoterapi kuram ve uygulamaları ile ilgili bazı kuramlardan ve örgüt psikolojisinde çatışma ve motivasyondan bahsedilmiştir.

2.1. Psikanalitik Yaklaşım

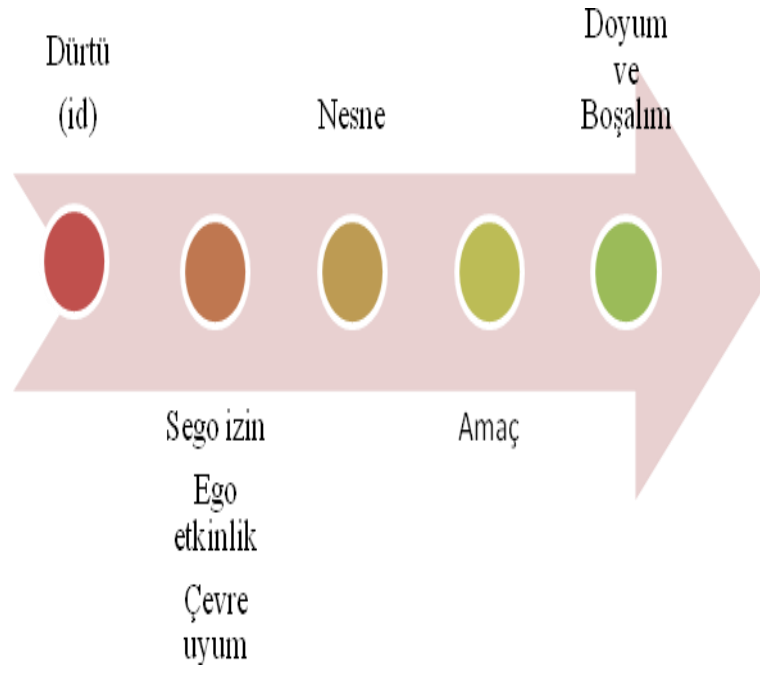
Tüm genel psikolojinin merkezinde psikanaliz ve S.Freud yer almaktadır. Yıldız, (2014) de Psikanalizi, bilinçdışında ruhsal probleme bağlı olarak bastırılmış düş, arzu, istek, kaygı, korku ve saldırganlık konular içerisinde yaşanan çatışmada bir çözümleme yöntemi olarak ifade eder. Corey (2007) de psikanaliz, kişilik gelişimi ve psikoterapi yöntemi olarak ifade eder. İldemen (2014) göre psikanaliz, ruhsal problem yaşayan danışanlara uygulanan ruhsal terapi yöntemidir.

20 yy başlarında psikanaliz kuramda önemli değişikliklere uğramıştır. İnsan doğası gereği deterministtir. Freud kuramları geliştirirken temel kavramlar üzerinde durmuştur. Bu kavramlar: İnsanın doğa yapısı, Bilinç ve Bilinçdışı, Kişiliğin Yapısı, motivasyon, çatışma, Kaygı (bulantı), Benliğin Savunma Mekanizma ve Kişilik Gelişimi üzerinde durmuştur. İnsanın doğa yapısı gereği ilk 6 yıl içerisinde psikoseksüel ve iki temel içgüdü arasında yer alır. Bunların ilki cinsellik ve saldırganlık. Bu içgüdüler cinsellik bireyin yaşamını ve türünün sürdürülmesi amacıyla libidoya hizmet etmektedir. Freud ayrıca, kişiyi saldırganlığa iten ölüm içgüdülerinde var olduğunu kabul eder. Zaman zaman davranışlar yoluyla kişiler, bilinçdışındaki ölüm isteğini, kendilerini ve başkalarına zarar vererek arzularını göstermektedir. Bu saldırgan dürtülerle başa çıkmak insan türünün başlıca uğraşdır.

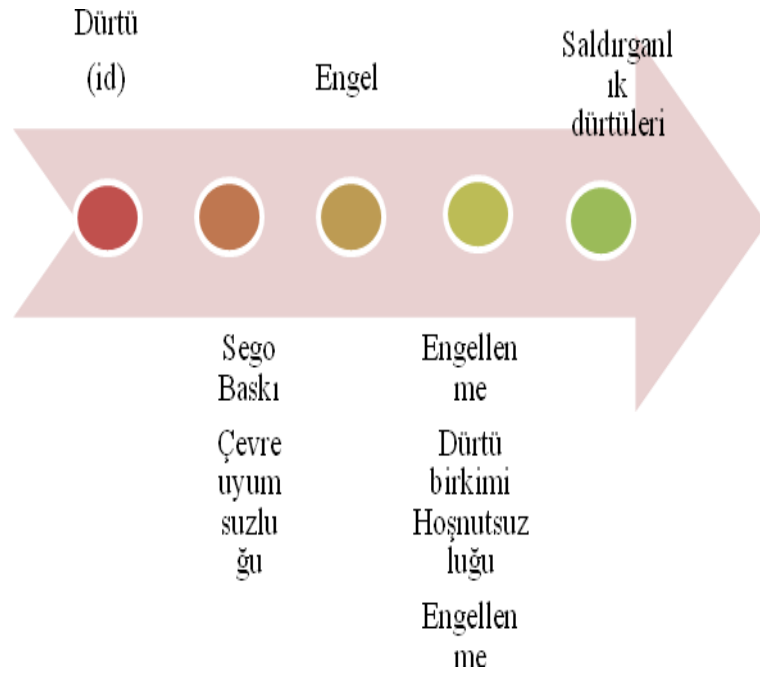
Freud'un sonra Topografik kişilik kuramı ileri sürdü. Bu kuram, psikolojik davranış düzensizliklerin nedenini bilinçdışında bastırılan süreçlerden kaynaklandığını temel almıştır. Yaşam ve ölüm içgüdülerinin yanı sıra Freud, davranışı yönlendiren zihinsel içeriklere de vurgu yapmış; bilinçdışı, bilinç öncesi ve bilinç ile aralarındaki ilişkiyi açıklayan topografik modeli geliştirmiştir (Topses ve Serin, 2012). Bu model ilk olarak Bilinçdışı zihinsel süreçler, Freud'un kişiliğin yapısına ilişkin görüşlerinin de temelini oluşturmuş; Freud kişiliğin organizasyonuna ilişkin görüşlerini gözden geçirerek kişiliğin yapısal süreçlerini oluşturan üç temel

benlik dizgesine vurgu yapmıştır: id, ego, süper ego (Smith ve arkadaşlar, 2015). Kişiliğin her üç sistemini işleten bu enerjiye psişik enerji denir(Altıntaş ve Gültekin, 2005,). İd, içgüdüler, iç tepkiler, istek ve arzularını ifade eden psişik enerji deposudur. İd, bir dış uyarım sonucu organizmada gerilim düzeyi yükseldiği zaman gerilimin boşaltılması için organizmayı harekete geçirir. Davranışın sonunda gerilim azalır. Buna id'in hoşlanım ilkesi denir(Tuzcuoğlu, 1995). Ego, dış dünyanın gerçeği ile ilişkilidir. Gerçeklik ilkesine göre hareket eder (Corey, 2007 s.69). Egonun amacı, gereksinmenin giderilmesini uygun ortamı buluncaya kadar ertelemektir. Hoşlanım ilkesini bir süre için engeller (Tuzcuoğlu, 1995). Süper ego, kişiliğin yargılayıcı kısmıdır. Bireyin ahlaki kurallarını temsil eder. Mükemmellik için çaba harcar. Anne babaya ve topluma ait iç standartları oluşturur. Psikolojik ödüllendirme ve cezalandırmayla ilgilenir (Corey, 2007). Aslında İnsan davranışları esnasında uyarana karşı verdiği tepki kişinin içerisinde yaşadığı psikosoyal organizma durumuna bağlıdır. Uyarana karşı verilen tepki organizmanın bütününe temsil eder. Bu bütünlüğün incelenmesi ve değerlendirilmesi için ara değişkenlerin incelenmesi gerekir. Ara değişken, organizmanın kalıtsal ve yapısal özelliklerine bağlı kalarak, güdü, ihtiyaçları, alışkanlıkları, tutum, görüş ve değerleridir.

Güdü, organizmayı belli ve düzenli bir davranışı idare eden herhangi bir durumdur. İçgüdü, doğuştan var olan bir türe ait özellikler bütünüdür. Güdü ve dürtü arasında bir fark yoktur. Güdülemeli davranış, organizmanın uyarılması bir eksiklik, bir fazlalık ya da hoş olmayan durum karşında bireyin kendisini gerginlik yaşamasıdır. Dürtü organizmayı boşalım ve gerginliğin ortadan kalkmasıdır. Bu nedenle boşalım ve doyumun olmaması durumuna engelleme denir (Öztürk, 1998). Organizmanın doyum ve boşalım olmama sonucunda organizmada gerginliği ortaya çıkarır. Engellenmeyi iki alt başlık altında topluyoruz. Bunlardan ilki, içsel etkenler. İçsel etken, organizmanın kendi içinde bulunan fiziksel ya da ruhsal etken tanımlanmaktadır. Diğerisi ise dışsal etken, organizmanın doğal ya da toplumsal çevrede bulunan etken olarak ifade edilmektedir.



şekil 1: Engelsiz Güdülemeli davranış



şekil 2: Engel Gdlmeli davranış

Öztürk (2002)'de Çatışma, Birbiri ile uyuşmayan iki farklı güdüden aynı anda etkilene sonucuna ortaya çıkan durum. 3 tane çatışma türleri vardır. Bunlar; Yaklaşma-yaklaşma, uzaklaşma-uzaklaşma, yaklaşma-uzaklaşmadır. Yaklaşma-Yaklaşma Çatışması, Kişinin gerçekleştirmek istediği iki amaç birbiri ile çatışır. Uzaklaşma-uzaklaşma çatışması, Kişi iki olumsuz durumla karşı karşıyadır ve ikisini de istemez. Yaklaşma-uzaklaşma çatışması: Bazen bir amacın karşılanması hem olumlu hem de olumsuz sonuç doğurması durumudur. Engellenme ve çatışmaların büyük bir çoğunluğu doğal yaşam sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu süreç içerisinde benliğin gelişmesi ve olgunlaşmasında büyük bir yer tutar. Bunlar yaşanırken organizmada çatışma- çözme becerisi içerisinde kaygıya karşı mücadele olarak tepki vermektedir. Ancak engellenme ve organizmanın benliğinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar bazı kişilerde örseleyici nitelikte olmaktadır. Örseleyici nitelikte olan engellenme ya da çatışmalar benliğin metabolizmasında daha kalıcı bir hasar yaşanmasına sebep olan süreçlerdir.

Klasik psikanalize göre kişilik, organizmanın içerisinde var olan arzuların, menfaatçi bir şekilde anında doyurulma eğiliminde olan biyolojik dürtüleri içeren “id” ’in etkisi ile koşullanma sonucu organizmanın toplum normlarını ve beklentilerini simgeleyen “süperego”, birbirlerine zıt isteklerin olması nedeniyle sürekli bir çatışma içerisinde. Bu zıtlıklar arasında bir çözüm sağlamaya çalışan “ego”, üçüncü bir güç olarak bebeklikten yetişkinliğe doğru gelişir ve kişiliğin dış dünya ile iç dünyası arasındaki ilişkilerini düzenler. Bu nedenle ego, bir insandan diğerine değişebilen oranlarda anksiyete yaşar ve bu anksiyetenin yoğunluğunu azaltabilmek amacıyla bilinçdışı dünyasında bazı “savunma mekanizmaları” geliştirir.

Coon ve Mitterer, (2013) de savunma mekanizması, organizmanın benlik görüntüsüne yönelik tehdit ya da kaygı kaynaklarını durdurmak, reddetmek ya da uzaklaştırma için kullanılan bir tür bilişsel süreçtir.

Geçtan (2015)' de Freud karakter yapısının gelişim sürecini bebeklik ve çocukluk yıllarının önemini ileri sürmüştür. Freud beşinci yılın sonunda kişiliğin biçimlendiğini ve bu yaştan sonra temel yapısının oluştuğunu inancındadır. Freud' ara göre kişilik gelişiminin ilk beş yılda oluştuğunu ileri sürmüştür. Yaşamın ilk beş yıl gelişimi içerisinde bedenin belirli bölgelerine geliştirilen tepki biçimine göre

açıklanır. Bu dönemler: Oral, Anal, Fallik, laten, Genitaldir. İnanç ve Yerlikaya, (2016)' de Freud, gelişim dönemlerindeki karmaşaların çözülmemesinin ve herhangi bir gelişim döneminde çocuğun temel gereksinimlerinin gerektiği gibi doyurulamamasının, insan kişiliğinde bazı gelişim kusurlarına neden olacağı görüşündedir.

Altıntaş ve Gültekin (2005)'de klasik psikolojik danışmada kullandığı teknikler; serbest çağrışım, direnç, yorumlama, rüyaların yorumu, transferansdır.

Schultz ve Schultz (2007)' de bir tedavi metodu olarak psikanalizde her zaman serbest çağrışımın işlemeyeceğini ileri sürmüştür. Danışanlar her zaman görüşme esnasında konuya devam edemeyecekleri bazı durumlar yaşayabilir. Buna bağlı olarak bireylerde bir direnç ortaya çıkabilir. Direnç, klasik psikanalizde bastırmanın bir şemaya işlenmesine neden olur. Bu direnç bazı nervotik hastalarda aktarıma neden olur. Bazen de düşlerde çıkan materyallerle bireyi analiz edip, yorumlama da bulunur.

2.2. Bireysel Psikoloji Yaklaşım

Adler Freud'un insanın doğası gereği davranışın biyolojik ve içgüdsel olarak belirlenmesine karşı çıkmıştır (Corey, 2007).. Onun psikoterapide temel odak noktası insanın geçmiş yaşantılarının ne şekilde algıladığı ve yorumladığını ileri sürmüştür. Ayrıca bireyin bireysel psikoloji sistemi içerisinde sosyal çizgiler üzerine terapi süreçlerini geliştirilmiştir. Kişilik çatışmasının sadece kişinin sosyal çevre içerisinde ilişkilerinden ve başkalarına karşı tutumlarını inceleyerek anlayabileceğini ifade etmiştir. Adler kişilik çatışmasını bebeklik yıllarında öğrenmeyle sosyal ilginin geliştiğine inanmaktadır. Buna nedenle sosyal tutum ve ilgi öğrenme yaşantıları yoluyla kazanılır (Schultz ve Schultz, 2007).

Adler'e göre insan doğası gereği davranışın amacının sadece alt düzeydeki ihtiyaçları giderme olduğu görüşüne karşıdır. Adler'e göre kişi, hayatının ilk yıllarında çaresizdir ve bunun yarattığı aşağılık duygusu içindedir. Bireyin hayatın problemlerini ele alış biçimi "hayat tarzının" (life style) belirlendiği 4-5 yaşlarında "yaratıcı güç" olarak ortaya çıktığını ve birey bununla problemlerini çözmeye başlar. Bu çözüm, mükemmelliğe ulaşmaya veya kendini gerçekleştirmeye çalışmadır. İnsan yaratıcı güç olarak amaçlara yönelme eğilimi vardır. Bu amaçlar da, başkalarına

karşı bencil olmayan bir ilgi göstermek, işbirliğine yatkın olmak ve grupla özdeşim kurabilmek ihtiyaçlarıdır (Kuzgun, 1973).

2.3. Özgürlükten Kaçış Yaklaşımı

Erich Fromm yeni freudcular arasında yer alan en önemli düşünürlerden biridir.

Fromm'un kuramının temeli Freud'un psikodinamik kuramını insancılaştırmak ve insanı toplum içerisinde var olarak değerlendirmektir. Bu yüzden kuram sosyokültürel etkenlere ağırlık vermiş ve daha çok sosyal varlık üzerine odaklanmıştır. İnsanın, hayvanlarla ortak özellikler arasında fizyolojik ihtiyaçları olduğu ama bu ihtiyaçlarını ifade ve tatmin şekillerine bağlı olarak sosyo-kültürel etkenlerle değiştiğini ifade etmektedir. Ona göre, Psikolojinin temel sorunları bireylerin dış dünya ile kendine özgü bir ilişki kurmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Böylece insanların sosyokültürel etkenler içerisinde bir ilişkinin eğitimle, öğrenmeyle gerçekleştirebileceğine inanmaktadır. Çünkü insan davranışına yön veren dışsal etkenler içerisinde bireyin tatmin olabilmesinde en etkili güç sevgidir.

From'a göre insan doğası gereği ne iyidir ne kötüdür. Sadece bir takım imkânlar doğrultusunda donatılmıştır. İnsan doğası gereği dış dünya ile bütünleşmek ve özdeşleşmek ister. Bunları gerçekleştirmediği zaman bir çatışma yaşayıp, normalden sapma olarak gerçekleşmektedir. Kötülük, insanın doğa yapısı gereği ile değil, sağlıklı sosyal ve kültürel çevrelerin ve yanlış eğitimin bir sonucudur.

Fromm'a göre bir gruba ait olma, hayvansal hayatı aşır yaratıcı bir varlık olma, kendine özgü (biricik) bir varlık olma gibi ihtiyaçlar kişi davranışının belirleyicilerindendir. Fromm'da insan tabiatında bireyselleşme ve bağımsızlığa kavuşma yolunda kuvvetli bir eğilim görülür. İnsan, hayatının ilk yıllarında ihtiyaçlarını karşılayan çevresine bağımlılık geliştirir. Ancak büyüdükçe bu çevreden kopup kişiliğini kazanmak ister. Bireyselliğini kazandıkça, çevre desteğinden uzaklaştığı için kendini yalnız hisseder. İnsan bu yalnızlıktan kurtulmak için çok kere sosyal otoriteye boyun eğer; hatta diktatörler yaratır (Altıntaş ve Gültekin, 2005).

2.4. Varoluşçu Yaklaşım

19.yy da varoluşçu terapi felsefenin kapsamı içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle kuram hem felsefi hem de psikolojik nitelikte birbirleriyle ilişkilidir. Buna göre kuram içerisinde Max Scheller, Kierkegaard, Karl Jaspers, Jean Paul Sartre, Albert Camus, Rol May, İrvin Yallom, Victor Franklin hem felsefi, hem sanatsal hem de psikolojik psikoterapi alanında temsilcileri arasında yer almaktadır. Bu kuramın kökleri, Pascal, Nietzsche ve Kierkegaard'da uzanan varoluşçuluğun temel kaynağı insanoğlunun öznel bireysel yaşamına dayanır. Bu nedenle varoluşçuluk bireyin somut varlığının yaşantısına ait betimlemeyi ve çözümlemeyi hedefler (Topses ve Serin, 2012).

Varoluşçu Terapi aslında dinamik psikoterapinin bir boyutudur. Dinamik akıl sağlığı alanında kullanılan bir terimdir. Dinamik terimi teknik ve konu dışı anlamında kullanılmaktadır. Konu dışı anlamı hareket ve enerji iken teknik anlamının da gücü ifade etmektedir. Varoluşçu terapiye göre bireyin öznel yaşamını içerisinde etkileşim halinde bulunan özel güçler, güdüler ve korkulara ait tamamen farklı bir bakış açısını temeline dayanmaktadır. Bu bakış açısı içerisinde bireyin öznel yaşamında içselleştirilmiş çatışma yerine bireylerin yaşamları içerisinde var oluş getirilerinin en derinlerde nihai kaygı yüzleşmesinden kaynaklanan çatışma üzerinde durmaktadır. Bu çatışma içerisinde bireyin öznel yaşamında “sınır” ya da “uç” durumları, kişinin kendi ölümüyle, geri dönüşümü olmayan büyük bir kararla ya da kişiye anlam veren önemli bir yapının çöküşü ile yüzleştiği zaman dilimi içerisinde deneyimlerde oluşmaktadır. Bu deneyimlerin nihai kaygıya ulaşmaktadır; ölüm, özgürlük, yalıtım ve anlamsızlık.

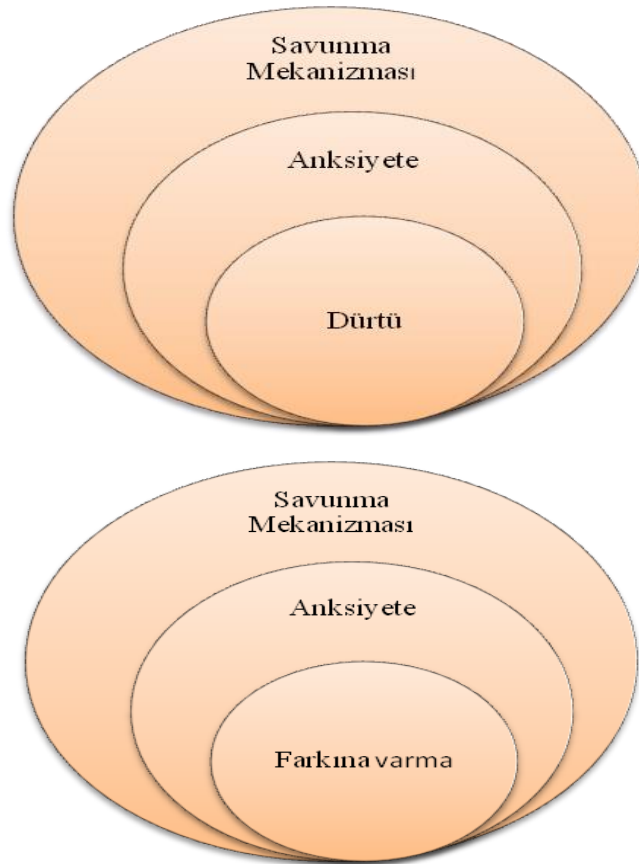
Ölüm; İnsanoğlunun var oluşunda en kolay korkuya neden olan nihai kaygıdır. Bu gün varız yarın yokuz. Bu yüzden insan öznel yaşantısında var oluş çatışması ölümün kaçınılmaz olduğunun farkına varma, var olmaya devam etme arzusu içerisinde olduğu gerilimdir.

Özgürlük; var oluşa göre “özgürlük” dışsal yapının yokluğuna gönderme yapmaktır. Daha çok insanın öznel dünyasında yaşam tarzında, seçimlerinde ve hareketlerinden tamamen kendi sorumludur. Bu ifade “özgürlük” aslında metafor olarak kullanacaksak altımızda zemini olmayan bir boşluk ve uçurumdur.

Yalıtım ise kişinin temelinde var olan yaratıklarından ve dünyadan yalıtımıdır. Buna göre birbirimize ne kadar yakınlaşırsak yakınlaşalım mutlaka arada kapatılmaz bir boşluk vardır. Bu sebeple varoluş çatışması temel yakıtımızın farkında olmamızla, bağlantı kurma, korunma ve daha büyük bir bütün olma arzumuz arasındaki gerilimdir.

Anlamsızlık ise dışsal çevre tarafından takdir edilmiş bir model yoksa yaşam içerisinde varoluş çatışma dinamiğine gireriz. Bu varoluş çatışma dinamiğinde evrende anlamı olmayan var oluşumuzda fırlatılmış bir şekilde anlam arayışı içerisinde ikilemine gireriz.

Varoluşçu Psikodinamik yaklaşım içerisinde nihai kaygılara ve her birinin neden olduğu bilinçli ve bilinçdışı korku ve güdülere dört getiriye gönderme yapmaktadır. Dinamik varoluşçu yaklaşım Freud tarafından ana hatları çizilen temel dinamik yapıyı koruyup, içeriği merkezinden değiştirmektedir.



Şekil 3: Klasik Psikodinamik yaklaşımda eski formüle göre kaygı

Hem klasik hem de psikodinamiğe göre anksiyetinin psikopatolojinin temeli olduğu; bazıları bilinçli bazıları bilinçdışı olan psişik işlemlerin anksiyeteye baş etmek üzere ortaya çıktığında; savunma mekanizmalarının psikopatolojiyi oluşturduğunu ve güven vermelerine rağmen kaçınılmaz bir şekilde gelişmeyi ve deneyimi sınırladıklarını var saymaktadır (Yalom, 2014).

2.5. Birey Merkezli Yaklaşım

Temsilcisi Carl Rogers'dır. 1940'larda gelişmiştir. Birey Merkezli Yaklaşım göre, kişinin öznel doğası doğuştan iyidir. Birey doğası gereği diğer kişilere doğrudan iyi davranma eğilimindedir. Kişiler mantıklıdır, sosyalleşmiştir, yapıcıdır ve ileri doğru adım atma gücüne sahiptir. Ayrıca her bireyin öznel dünyasında büyüme ve kendini geliştirmeye yönelik güçlü bir potansiyel olduğu belirtilmektedir (Corey, 2008). Bireyin temel ihtiyaçlarının zamanında doyurulmaması ve engellenmesi sonucunda kötü olarak nitelendirilebilecek tutum, düşünce ve davranış kalıpları geliştirdiği belirtilir. Dolayısı ile bireyin doğası gereği olumlu özellikler taşıyan bir yapıya sahip olduğu vurgulanır. Birey üzerinde zorbalık kurmak yerine onu cesaretlendirmek ve kendini gerçekleştirmesine uygun ortam hazırlamanın önemine değinilir (Corey, 2008).

Rogers bireyin hayatının amacını oluşturan tek güdünün kendini gerçekleştirme güdüsü olduğunu ifade etmiştir. Bireyin gizil güçlerini fark edip, bireyi en üst düzeyde ortaya çıkarması ve tam olarak fonksiyonda bulunması kendini gerçekleştirme olarak betimlemektedir. Rogers kendini gerçekleştirme kavramını hedefe ulaşma olarak görmektedir (Ataman, 2017). Bu yaklaşım daha çok bireyin davranışlarını yorumlamadığı ve değiştirmeye çalışmadığı vurgulanmaktadır. Birey Merkezli Yaklaşım da bireyin doğasında ilerleme, büyüme, gelişme ve kendini gerçekleştirme güdüsünün olduğu belirtilmektedir (Özoğlu, 2007). Bu yaklaşımın temel özelliklerinden birisi de, insanın duygu ve düşüncelerini tanımasını sağlamak ve bireyin çözümlerini bulmasında ona rehberlik etmektir.

2.6. Gestalt Yaklaşım

Corey (2007)'de Fritz Perls ve Laura Perls tarafından temsil edilmiştir. Serin ve Topses (2012) de gestalt terapinin kökleri, 20. Yüzyılın başlarında gelişen kuramın öncüleri, Ehrenfels, Helmholtz, Merring, Wertheimer, Köhler, Kurt Levin

alır. Bütünlük ve algı, algılamada örgütlenme, kavramları Gestalt kuramını en önemli yapı taşı kavramlarıdır.

1940'larda geliştirilen Gestalt terapi temelinde bireylerin çevre ile etkileşimin önemini varoluşçu bir yaklaşımdır. Temel amaç; danışanların neyi, nasıl yaptıkları ile farkındalık kazandırmaktır. Fritz Perls insanın doğası yapısına babacan bir şekilde yaklaşır. Danışanlar büyümeli, kendi ayakları üzerinde yardımsız durmalı ve sorunlarını kendi başlarına çözmelidir. Aslında Perls'in insan doğası gereği kendine güvenen ve bütünleşmeye yönelik hedefleri olan bir takım teknikleri ve yüzleşme terapi tarzını esasa alır.

Altıntaş ve Gültekin (2005) de Gestalt Psikoterapi de kişinin bütünleşmesini, bitmemiş gerecekler üzerinde bir sonuca ulaşmamış yönleri anlamlı hale getirip, tamamlamaya çalışır.

Akkoyun (2005)'de Gestalt psikoterapi organizmanın doğasına varoluşçu ve pozitif bir şekilde yaklaşım ile ifade eder. Ancak insanlara pozitif bir şekilde yaklaşımı insanların iyi olacağı anlamına gelmez. İnsanoğlu ne iyidir ne kötüdür. İnsanoğlu doğal bir mekanizmaya sahiptir. Ancak bu mekanizma çevre tarafından kabul görmediği içindir ki, insan potansiyelini ortaya çıkaramayıp, sahiplenemiyor. Mesela bu bazen aynı anda sevgi dolu yönümüz ile saldırganlık yönümüzü kabullenmemek, dışa yansıtamamak şeklinde gelişir.

Lora Perls varoluşçu bakış açısını biraz daha öteye taşıyarak, insanın biricik özelliğinde ziyade insanın yaşamı boyunca ölümlü bir varlık olduğunun farkındalığını sağladı. Perls' e göre insan iki kutup arasın da kalır. Bu kutuplarda ilki müthiş önemli yaparken diğer yandan da ölümün farkındalığını ortaya çıkartarak bireyin yaşamını kaygılandırmakta ve korkutmaktadır. İnsan bu iki kutup arasında gelgit yaşamaktadır. Her insan bireysel olarak bu gelgitleri yaşarken önemli olduğunu bastırarak yaşamını anlamsızlaştırıp, can sıkıntısı yaşayarak monotonlaştırır. Belli bir süreden sonra ölümün farkındalığı acıya dönüşür. Bununla baş ederken insan yapay (Alkol kullanımı, madde kullanımı, suç işleme) bir arayış içine girer. Öte yandan da insan yaşamındaki bireyselliğinin farkına vararak abartılı beklentiler, kaygı ve hayal kırıklığı ile sonuçlanmaktadır (Corey, 2007).

Serin ve Topeses (2012) de geştalt terapi; bireyi analiz etmekten çok bireyin evre ile ilgili farkındalığını ortaya çıkararak bir bütün olarak ele alır. evre ile bireyin hem i dünyasını hem de dış dünyasını temel alır. Danışanın alanı dışında olmayan, yani yarım kalmış bölümleri yeniden farkındalığını ortaya çıkararak sahiplenmesini, bütünlük olarak almayı hedefler. Bu süreçte danışanın aktif çabası ile gerçekleşir. Kendi farkındalığını ortaya çıkaran danışanla kendilerini çevreyle ilgi olarak bir bütün halinde etkili bir algılayabilir durumuna gelir. Farkındalık ve i gr, kendi gerçekliğini algılama süreci değişimini oluşturur. Farkındalık bireyin daha önce sahiplenmemiş algılama sınırı içerisine girerek sahiplenilmesiyle kazanılır. Btncllk geştalt terapisinin temel ilke kavramlarındadır. Btn oluşturan parçaların birleşimi o bütünü farklı bir anlam yükler.

Aydın ve arkadaşları (2006) da wertheimer göre manzarayı bir bütün olarak ele alıp, yapay bir analiz ile farklı renk ve grge parakalarında ayrılabilceğini savunmuştur. Wertheimer düşüncelerimizin parçaları anlamlı hale gelerek savunuyor. Mesela bir yerde yanan ışık sndrldğnde ardına başka bir yerde yakıldığında sanki ışığın hareket algılıyoruz. Werthemier'ı etkileyen bu örnekte phi fenomen olarak tanımlamıştır. İlk olarak algıyı ele alan psikologlar sonra öğrenme ve diğer konular içerisinde yer aldı. Hareketin vurgusunu ayrı ayrı parçaların ilişkilerini bir bütünsel olarak yapıyı vurgular. Algılama bilişsel düzeyimize çevreden gelen uyarıcılar duyu organları uyarması ile oluşan süreçtir. Bu süreç içerisinde algılamada iki olgu şeklinde kendini gösterir. Bunlar; rgtleme ve anlamlandırmadır.

Reich tarafından geliştirilmiştir. Reich'e göre anlatılan anılarla çalışmak yerinde bedenin kendisine odaklanması gerektiğini ileri srmştur. Bu uygulamışını da, insanların yalnızca duygusal anılarından ziyade bedenindeki kasların ve içsel organlarına odaklanmaktadır. Çünkü çevreden gelen fizyolojik gerilimin beden silahı olarak savunmaya geçmektedir. Yaşanılan çatışmalar beden içerisinde iskelet ve kas yapısına yansımaktadır. Burada daha çok nevrotik karakter üzerine durmaktadır. Mesela birey yaşamında yaşadığı çatışma ile baş etmede arasında yaşanılan ilişkide daha çok bedeninde yaşanılan enerjinin çığa çıkmasına odaklanmaktadır. Çünkü biriken enerji bireyin psikolojik olarak bütünleşmesini engellediğinden, bedeninde hissettiklerine odaklaşarak enerjinin dışarı aktarımını amaçlamaktadır.

Gestalt terapide beden terapisinde daha çok bireyin gerginliğinin ve değişiminin farkındalığı üzerine durulmaktadır. Bu farkındalık yaşam döngüsü içerisinde farklı dönemler içerisinde geçmektedir. Bedende yanma hissini gidermek için susadığının farkına varıp buzdolabına yönelme ve içinde su sürahiyi çıkarıp bardağa su döküp içmeye başladıktan sonra oh çekme, oradan uzaklaşıp farklı bir işe yönelme gibidir. (Akbaba,2016). Temas, sadece çevre ile ilişkili değil aynı zamanda bireyin kendisi ile teması şeklinde de yaşanabilir. Bireyin kendisi ile temasında öz bedeni, duygu ve düşünceleri ile temasının etkileşimi söz konusudur. Çevre ile temasında ise bireyin geçmiş, gelecek ve şimdi de yaşanan olaylar, diğer insanlar ve objelerle teması ifade edilmektedir (Goldstein, Krasner ve Garfield, 1989). Parlet ve Page (1990) yaşam döngüsünü 9 aşamada incelemiştir. Bunla; hissetme ve duygu, farkında olma, harekete geçme, eylemde bulunma, tam bir ilişki kurma, son temas, bütünleştirme, geri çekilme, dengeleme şeklinde aşamalar oluşturulmuştur. Hissetme ve duygu daha çok bireyin bedeninde baskın gereksinim veya dengenin bozulmasında duyuşsal olarak hissetmesi ve duygunun ortaya çıkması. Farkında olma; bu duygularının hissedilmesinin farkına varmasıdır. Harekete geçme; Eylemde bulunma. Eylemde bulunma; Eylemi gerçekleştirmedir. Tam bir ilişki kurma; Gereksinimleri doyumak için yapılan işe konsantrasyonda olmasıdır. Son temas; Temasın doruk noktasına ulaşarak gereksinimlerinin doyuma ulaşmasıdır. Bütünleştirme: yaşantıya anlam yükleme. Geri çekilme; ilgi ve konsantrasyonda dağılma ile denge durumuna geçme eğilimi.

Gestalt terapi yaklaşımı, temas, temas kopması ve bunlara ilişkin farkındalıklar üzerine odaklanmaktadır. Temasın kopması; birey ve çevre etkileşimi arasında herhangi bir alanda tam gereksinimlerinin karşılanmaması sonucu geçmişte bitirilmemiş işlerin o ana taşarak devam edebilmesidir (Akkoyun, 2005). Gestalt terapi yaklaşımında şekli oluşturan, merkezi temastır. İnsanoğlu 5 duyu (işiterek, dokunarak, koklayarak, görerek, tadarak, konuşarak) organı ile çevreden hareket ederek temas kurarlar (Votan-Acar, 2006). Teması kurarken kişinin yenilikleri/farklılıkları seçme ve reddetme durumları arasında etkilenir. Bir temas ilişkisini kurarken büyümeye ve gelişmeye yardım ederken diğeri etmeyebilir. Temas ilişkisi çocukluk döneminde başlayarak oluşmaya başlar. İhtiyaç ve istekleri doyurulmayan kişiler, ailesine kendisini zorla kabul ettirmeye çalışan, sert kuralları ya da çok fazla beklentileri olan bir ailede yaşayan çocuklarda oluşan temas engelleri

yetişkinlik için risk oluşturur. Temas engelleri kişiliğin gelişimsel dönem sürecini tanımlamaktadırlar (Jacobs, 2007). Ben ve başkaları ile temas kurarken ortaya çıkan ilişki çarpıtmaları ya da temasın yön değiştirmesi temas engellemeleri olarak ifade edilmiştir. Temas engellemeleri bazı durumlarda normal bazı durumlarda normal dışı olarak isimlendirilmiştir (Voltan-Acar, 2006). Temas engelleri içerisinde duyarsızlaştırma, yön değiştirme, içe verme, yansıtırma, geri çarpma, egotizm, iç içe olma, yer almıştır (Akkoyun, 2005).

Corey 2007’de geştalt terapisinin kullandığı müdahale yöntemleri; İçsel dialog alıştırmaları, tersine çevirme alıştırmaları, davranış prova edilmesi, abartma alıştırmaları, duyguları ile baş başa kalma, rüyalar ile çalışmadır.

Gültekin ve Altıntaş (2005)de geştalt terapisinin kullandığı teknikler; Rol yapma, belirti ya da davranışların abartılması, düşlerden yararlanma, içinde bulunan anı yaşama, rüyalardan yararlanma, davranış sorumluluğunu üstlenmenin bir yolu olarak-o- yerine –ben-sözcüğünü kullanma, tek yönlü iletişim yerine çift yönlü iletişimi öğrenme, beden duygularının bilincinde olma ve anlaşılıp bütünleninceye kadar duyguları içinde saklamayı öğrenmektir.

Akkoyun (2005) de terapi süreci içerisine; Ben- Sen dili diyalog, terapistin yaratıcılığı, burada ve şimdi, dirençle çalışma, terapistin kendini ortaya koyma, “o” dili yerine “ben” dili kullanma, soru ifadelerini değiştirme, farkındalık sağlama, davranışa dönüştürme, uzmanca kaygılandırma, fantezilerle çalışma, oyunla ve değişim paradoksunun kullanmayı öğrenme olarak ifade edilmiştir.

2.7. Davranışçı yaklaşım

20.yy başlarında Psikanalitik kuramına karşıt olarak geliştirilmiştir. Davranışçı yaklaşım dört temel gelişim alanı içerisinde, klasik koşullanma, Edimsel Koşullanma, Sosyal öğrenme kuramı ve davranışı etkileyen bilişsel etkenler yer almaktadır (Corey, 2007).Klasik davranışçı yaklaşım, “organizma” kavramını psikolojisine eklemeyerek, davranışı iç ve dış tepkilerin bütünü olarak tanımlamış, gözlenebilir ve tecrübe edilebilir neden- sonuç ilişkileri kapsayan ve çevresel etmenlerin belirleyiciliğini (determinizmi) kabul eden davranış kavramını temel almıştı. Bu görüşten yola çıkarak, sistemli ve yapılandırılmış yaklaşımı ileri süren davranışçı psikolojik danışma kuramcıları arasında Joseph Wolpe, Skinner, Albert

Bandura, Dollard ve Miller yer almaktadır. Bu kuramcılar daha çok koşullanma, uyarım-tepki bağlantısı, genelleme ve ayırt etme, pekiştirme, sönme, ödül ve ceza, sosyal öğrenme üzerine durmaktadır.

Altıntaş ve Gültekin (2005) de Davranışçı kuramının kökeni Pavlov'un şartlı tepki üzerinde çalışmalarına dayanmaktadır. Önceden Nötr olan bir uyarının tekrarlanan eşleşme yoluyla başka bir uyararla bağlantılı hale geldiği bir öğrenme sürecidir (Smith, Hoeksema, Fredrickson ve Lofts, 2015). Pavlov ilk olarak yaptığı araştırma köpeğin sindirim bezleri üzerineydi. Köpeğin sindirim bezleri ile ilk olarak köpeğin ağzının yan tarafını bir ameliyatla alınarak ağzındaki salya salgı miktarını ölçmek için bir tüp yerleştirdiler. Daha sonra deneysel bir laboratuvarında, kaçmayacak bir biçim tespit edilmiş ve bu duruma alıştıktan sonra deneye başlanmıştır. Köpeğin göre bileceği yerde ışık yanmış ve ışıktan birkaç saniye sonra et verilmiştir. Işık yandığında köpek normal salgılanması yapılmıştır. Bu düzen defalarca tekrar edildikten sonra yanlış ışık yandığında, sanki kendine et verilmiş gibi köpek salya salgılamaya başlamıştır. Pavlov köpeğin ışığa yaptığı salgıma davranışına şartlı tepki (Conditioned response) adını vermiştir. Köpek yiyecek ile ışık arasında bir bağ kurup, şartlanmıştır. Et verildiği zaman köpek doğal olarak salya salgılamaya başlamış. Pavlov buna doğal (Unconditional)tepki adını verir. Et ise doğal uyarıcıdır. Çünkü et uyarıcına algısal tepkide bulunmak için köpeğin herhangi bir eğitimden geçmesine gerek kalmamıştır. Bir şartlanma süreci içinde ışık, et gibi salgımla davranışını ortaya çıkardığından, ışığa da şartlı(conditioned) uyarıcı adı verilir (Cüceloğlu, 2005).

Pavlov'un çalışmaları daha çok öğrenme veya çağrışımların net ve nesnel ölçümler ve kavramlar üzerine duruldu (Schultz, P.D. ve Schultz, E.S.2007). Üzerinde durulan kavramlar; içgüdü ve ruhsal kalıtım, Hayvan psikolojisi. İçgüdü ve ruhsal kalıtım kavramında Watson'a göre insanlar doğuştan getirdiği refleksler yoluyla karmaşık tepkiler sayesinde yetişkin insan davranışları haline dönüşür. Watson hayvanlar üzerine uygulanan deneyler insanlar üzerine uygulanan deneylerden daha geçerlidir. Çünkü hayvanlar üzerinde uygulanan hatalı deneyleri kontrolünü daha rahat sağlar. Koşullanma deneyi üzerinde durur. Bu nedenle kişi kendi koşullanma deneyimin parçasıdır. Bu parça içerisinde çocukluk döneminde koşullanma deyimini yetişkinlikte davranış alışkanlıkları üzerine etkisini göstermektedir. Pavlov'un klasik koşullanmasına karşılık edimsel (uygulama

davranış analizi)koşullanma geliştirilmiştir. Klasik koşullanmada organizma pasif iken uygulama davranış analizde organizma aktiftir. Skinner sadece tepkilerin değil edimlerinde şartlanabileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle organizmanın davranışları hem olumlu hem olumsuz pekiştireler ile belli bir biçime girebilir. Mesela ödüllendirmenin sıklığı başarı düzeyini artırmaktadır (Altıntaş ve Gültekin, 2005).

Uygulamalı davranış analizi farklı ortamlarda ve çeşitli sorunların çözümünde kullanılır. Olumlu pekiştirme; istenilen davranışın ritüel olarak ödüllendirmesidir. Olumsuz pekiştireç ise kaçınılması gereken daha önce olumsuz davranışın söndürülmesi olarak tanımlanır. Uygulama davranış analizinde kullanılan daha çok teknikler; işlevsel değerlendirme modeli, gevşeme eğitimi, sistematik duyarsızlaştırma, yeniden yapılandırma, atılmanlık eğitimi, kendi kendini yönetme programı kendi kendini yönlendirilmiş koşullanma tekniklerin değerlendirilmesi ve çok modelli davranışsal terapidir (Topses ve Serin, 2012).

Bunlara bağlı olarak geliştirilen teknikler arasında, sistematik duyarsızlaştırma, biçimlendirme (shaping), taşıma (flooding), atılmanlık eğitimi vb. kavram yer almaktadır (Topses, 2012).

Sosyal öğrenme kuramı, davranışçı kuramların deneysel yaklaşımının kuralları ve bazı temel prensiplerine karşı çıkarak insan davranışlarını tam olarak açıklayamadığından ileri sürerek geliştirilen bir kuramdır (Bayrakçı, 2007). Bandura ve R.Walters tarafında sosyal öğrenme kuramı geliştirilmiştir. Kurama etkileşime dayalı çok modelli bir yaklaşımdır. Organizmanın davranış uyarılarını dış kaynaklı güçlendirip, bilişsel olarak etkilemektir. Odak noktası insanların kendilerine yön verdikleri davranışsal duruma yön vermek davranış değişikliklerini gerçekleştirme yetisine sahiptir (Corey, 2007) .

2.8. Gerçeklik Terapi

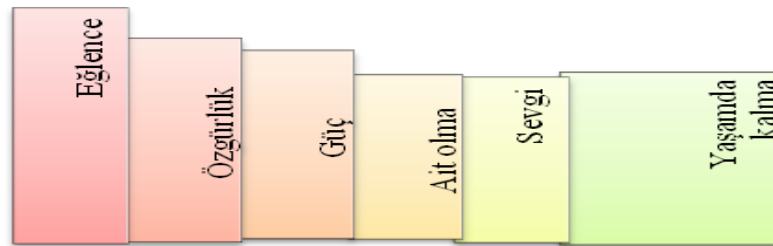
Gerçeklik terapisi, ilk kez 1965 yılında William Glasser tarafından geliştirilmiştir (Corey, 2008; Prochaska ve Norcross, 2010; Roy, 2006; Seligman, 2006).

Gerçeklik terapisi, merkezinde danışanın davranışlarını hedef almış ve davranışın gözlenebilir değişimleri amaçlayan davranış odaklı bir terapiyi ileri

sürmüştür. Bu yönüyle zihinsel ve davranışçı teori ve müdahaleler üzerine odaklanmıştır (Corey, 2005; Seligman, 2006). Bu görüşe göre insanın iki temel gereksinimden etkilenir.. Bunlar, İlişkisel (sevmek ve sevilme) ve saygı (kendisine ve diğerlerine karşı faydalı olduğunu hissetmek) ihtiyaçları olarak ele alınmıştır (Corey, 2001; Seligman, 2001; Cameron, 2010). Bu gereksinimler, içi içe geçmiş durumdadır ve bireyler yaşamlarının sorumluluğunu üstlendiklerinde ve diğerlerinin kendi gereksinimlerini karşılama becerilerini engellemeden kendi ihtiyaçlarını karşılama arayışına içine girerek bir doyuma ulaşmaktadır (Cameron, 2010). Terapinin odak noktası, doyumsuz, yetersizlik, içtenliksiz, kalıcı olmayan insan ilişkileri ya da ilişki eksikliğidir. Glasser'in temel kavramları ve özellikleri şunlardır; Seçim kuramı, Temel ihtiyaçlar, Kalite Dünyası / Fotoğraf Albümü, Sorumluluk, Başarılı/ Başarısız Kimlik (Tümlü ve Acar, 2014).

Seçim kuramı, doğumdan ölüme kadar yaşam dönemi süreci içerisinde yaptıklarımıza odaklanır ve bütün davranışlarımızın içsel yönelimli ve seçilmiş olduğunu ileri sürer (Corey, 2000; Corey, 2001; Seligman, 2001; Cisse ve Casstevens, 2010; Zeman, 2010). Bu görüşe göre, bireylerin biliş, duygu ve davranışlarıyla ilişkili olan seçimlerinin farkındalığını sağlamak onların yaşam kalitesini etkilemektedir. Öznel seçimlere odaklanan gerçeklik terapisi aracılığıyla bireyler daha doğru seçimlere yönelirler. Bu öznel seçimler onların daha iyi bir yaşam süreci içerisine girmesine yardımcı olmaktadır (Mason ve Duba, 2009).

Temel gereksinimler Glasser'e göre beş kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; yaşamda kalma, Sevgi ve Ait olma, Güç (Power), Özgürlük ve Eğlence (Glasser, 2000; Glasser, 2004; Sharf, 2012). Bunlar içerisinde en temel gereksinim sevgi ve ait olmadır (Topses ve Serin, 2014).



Şekil 4: Temel Gereksinimler

Bireyin Kalite dünyası içerisinde biriken resimler, birlikte olmak istediği kişilerden, sahip olmak istediği şeylerden, arzuladığı deneyimlerden ve yaşantısına rehberlik eden biliş ve inançlardan oluşur (Murdock, 2012; Sharf, 2012). Bu da İnsanın kalite dünyasında var olan en önemli parçasının yapı taşı bağlanılmak istenen kişilerdir. Ancak oluşturulan albüm içerisinde birey olumsuz yaşantılar nedeniyle bazı fotoğraflar bulanık da olabilir (Murdock, 2012). Her bireyin hayatındaki önceliklerin arzularında bireysel farklılıklar vardır. Dolayısıyla her bireyin, kalite yaşamındaki gereksinimleri öncelik sırasına göre fotoğraf albümündeki berraklık ve bulanıklık değişmektedir. Bu da bireylerin kendi temel gereksinimlerini doyumu konusunda gösterdiği sorumlu tercihler ve bu tercihlerin sonuçlarının sorumluluğunu alma konusunda ne kadar yeterli olduklarıyla ilgilidir.

Glasser, sorumluluğu, “bir kimsenin hem kendi gereksinimlerin hem de başkalarının gereksinimlerini mahrum bırakmayacak şekilde karşılama yeteneği” olarak ifade edilir. Bireylerin Başarılı ya da başarısız kimliğin kazanılmasında temel gereksinimlerini doyurulurken gerçekte yüzleşerek kritik basamağı gidermek ile oluşur (Nelson- Jones, 1995).

2.9. Motivasyon: Maslow Yaklaşımı

Motivasyon, davranışı açıklamada kullanılan terimdir. Motivasyon, insanların davranışları, arzularını ve gereksinimlerinin verimliliğini açıklamada kullanılır(Kılıç ve arkadaşları 2018).

Tarihsel gelişim içerisinde motivasyonun kökeni içgüdüye dayanmaktadır. İçgüdü Darwin'in kuramına dayanmaktadır. Enerji organizmaları içinde türlerin hayatta kalmalarını sağlayacak davranışların dışa yansımasıdır. Homeostasis ise fizyolojik durumların içsel dengesini sağlamaktadır. Bir diğer görüşe göre içgüdü Hedonizm kaynaklı olarak insanların huzur arayıp acıdan kaçındığını vurguluyor. Bu görüşlerin ortak noktası aslında motivasyon etkinliğinin yetersizliğidir (Pintrich ve Schunk, 2002). 4 çeşit motivasyon teorisi var: İtki Teorisi, koşullanma Teorisi, Bilişsel Tutarlılık, İnsancıl Teori.

İtki teorisinde itki, insan ve hayvanları harekete geçiren motivasyon olarak ifade edilir. Bir gereksinimi karşılama için pekiştirme yoluna giden bir davranış itki azalmasına neden olur. Bu süreç şöyle gerçekleşir (Schunk, 2014).



Şekil 5: itki azalmasında süreç

Mesela, fareyi labirent içerisinde birkaç gün aç bırakılmasıyla, farenin labirentte koşma hızına yönelik eylemde bulunması için pekiştireç kullanılır. Bunun süresi süreç durumuna göre artırılır. Fare bu ihtiyacı karşılamak için pekiştirme yoluna giderken itki azalmasına neden olur. Koşullanma Teorisi, Motivasyonlu davranış klasik ve edimsel koşullanma olarak ifade ederiz. Klasik koşullanma organizmanın bir uyaran ile eyleme geçen tepkidir. Edimsel koşullanma ise organizmada bir tepkinin yol açtığı uyarıdır.

Bilişsel Tutarlılıkta motivasyonu, Biliş ve davranış arasından ilişkiden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Bu kurama göre ilişkiler arasında gerilim oluştuğunu, problemin, kavrama ve davranışlarını bir birbirine tutarlı hale getirilince çözülebileceğini öngörür. Bu kuram denge ve uyumsuzluk teorisi temel alır. Denge modelinde motivasyon, insanlar, durumlar ve olaylar arasında bilişsel ilişkileri dengeleme eğilimindedir. Temel durum üç unsur içerisinde olumlu ve olumsuz olabilir. Bilişsel dengesizlik bir olumlu iki olumsuzdan oluşur.

Bilişsel uyumsuzluk, insanların, inanç, tutum, davranış ve görüşleri arasında tutarsızlıktan yola çıkmaktadır. Başarı gereksinimi, Muray tarafından zorluklarla baş etme çabası olarak ifade edilmiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008). Muray'a göre başarıma gereksinimini yetkinlik olarak ifade etmektedir (Elliot ve Church, 1997).

Maslow hümanistik danışma kuramın önemli kuramcısıdır. Maslow'a göre insan doğası gereği biyolojik gerçeklikleri ile dünyaya gelir. Bu doğasal yapının ilki kalıtsal diğeri ise bireye özgüdür. İnsan doğası gereği yapıcı, incelikli, cömert, ve sevgi doludur. Maslow'a göre insanın kalıtım yoluyla edindiği belirli davranışlara yön veren bir gereksinime sahiptir. Bu gereksinimler içerisinde 2 çeşit motivasyon vardır. Bunlar; Eksiklik ve Gelişim motivasyonudur.

Eksiklik güdöleri, organizmanın temel gereksinimlerinde kaynaklanı motıvasıyondur. Gelişim motıvasıyonu ise organizmanın geleceğe yönelik hedefleridir (Topses ve Serin, 2012).



Şekil 6: Maslow'un Gereksinimler Piramidi

Maslow'a göre her insanda belirli gereksinimlerini gidermek üzere bir dürtü bulunmaktadır. Maslow'un çalışmaları sağlıklı kişilik gelişiminin oluşumu üzerinde odaklaşmıştır (Kuzgun, 1992). Maslow'a göre, sağlıklı bir kişiliğin gelişebilmesi için gerekli olan gereksinimlerden meydana gelen, piramit biçiminde bir gereksinimler hiyerarşisi ortaya koymuştur. Bireyler bu dürtü gereksinimlerini karşılamak üzere yaşamda bir münazaalar içerisinde girmektedir. Bu münazara Maslow göre bireylerin kendini gerçekleştirme ihtiyaç hiyerarşisinde en üst düzeyde bulunan ihtiyaç olarak yer alır (Kılıç ve arkadaşları, 2018). Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, doğuştan var olan bir hiyerarşidir. Sonradan kazanılan ihtiyaçlar, bu temel gereksinimlerin bir uzantısı olarak açıklanabilir (Alkaya, 2017; Bacanlı, 2013).

Maslow (1970) de insan gereksinimlerini 5 kategoride ele almıştır. Bunlar; Fizyolojik, Güvenlik, Ait olma ve sevgi gereksinimi, saygı gereksinimi ve kendini gerçekleştirmektir. İlk iki sırada var olan gereksinimler birincil (temel)

gereksinimler, son üç sırada olanlar ise psiko-sosyal (ikincil) gereksinimlerdir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Fizyolojik gereksinim, açlık, susuzluk, cinsellik, oksijen, uyku, dışkılamadır. Güvenlik gereksinimi, dış tehlikelere karşı kendini korunmayı içerir. Ait olma ve sevgi gereksinimi, sevgi, kabul görme gibi sosyal ihtiyaçlar yer alır. Saygı gereksinimi, değer verilme ve saygı ihtiyacıdır. En son basamakta, kendini gerçekleştirme gereksinimi yer alır. Bu bölüm kişinin potansiyelini ve gizil güçlerini keşfettiği alandır (Topses ve Serin, 2012).

Öz-yeterlik kavramı ilk olarak Albert Bandura (1993) tarafından ortaya atılmıştır. Bu öz-yeterlik tanımı Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramına dayanmaktadır. Bandura'ya göre öz-yeterlik bireyin belli bir performansı ortaya koymak için yapması gereken eylemleri planlayıp bu eylemleri başarılı bir şekilde gerçekleştirme yeteneğine ilişkin kendi yargısıdır. Bir başka deyişle öz-yeterlik bireyin bir işi başarabileceğine ilişkin kendisine olan inancıdır. Zor bir durum veya bir terslikle karşılaşıldığı zaman öz-yeterlik inancı bireye yardım etmekte ve karşılaştığı zorluklarla başa çıkabilme olasılığını arttırmaktadır (Perren, Herrmann, Iljuschin, Frei, Körner ve Sticca, 2017; Petersdotter, Niehoff ve Freund, 2017).

2.10. Örgüt Psikolojisi yaklaşım

Örgüt, insan ilişkilerinin ortak amaçlar doğrultusunda oluşturduğu iş birlik ağıdır. İş yerlerinde Yöneticiler; alt ve üst kademede çalışan farklı personellerle sürekli etkileşim içerisine girerler. Örgütsel hedeflere ulaşılabilmesi için uygun bir etkileşim bağının kurulması, yönetici olarak üst düzeyde çalışan insan ilişkilerindeki yeterliliğine bağlıdır (Genç, 2007). Kurum içerisinde yaşanan olaylar içerisinde var olan ilişkiler ve temaslar, problemler ve çatışmalar, zıtlıkları ve dedikodular çoğunlukla yöneticilere ulaşmaktadır (Karşlı, 2004). Yöneticilerin bu durum içerisinde yaşadıkları inişli çıkışlı olayları çalışan insanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini anlamaları ve bunları doyurulmasına yönelik davranışlarda bulunması gerekmektedir (Şişman ve Taşdemir, 2008). Bu davranış ilişkilerinde etken olan yöneticilerdir. Yöneticiler okul kurumu içerisinde çalışan öğretmenlerin davranışlarına rehberlik etmektedir.

Örgüt sistemi içerisinde formal örgüt yer almaktadır. Formal örgüt, ortak amaçlar doğrultusunda bir den fazla bireyin güç ve eylemlerin dengeleme şeklinde açıklanmaktadır. Bu eşgüdümün sağlanması yönetsel bir süreç içerisinde var olan etkileşimden kaynaklanmaktadır. Yani formal örgüt bir yapı içerisinde kabul edilirken, yönetim bu yapının harekete geçiricisi olarak tanımlanmaktadır. Her hangi bir örgüt sistemi içerisinde var olan yönetimin amacı, örgütün amacını gerçekleştirmek üzere madde kaynakları ile bireyin çabalarını dengede tutması gerekmektedir.

İnsanın doğasına ilişkin varsayımları yöneten ve yönetilen ilişkilere hem kötümser hem de iyimser şeklinde bakmaktadır. Kötümser görüşe göre insanoğlu kötüdür, yırtıcıdır, yarışmacıdır, saldırgandır, İyimser görüş ise insanoğlu iyidir; işbirlikçidir ve erdemlidir. Bu varsayımlar insanın ve insan aracılığı ile toplumsal sistem içerisinde temel yönelimlerini oluşturmaktadır. Freud'a göre insan, bilinçdışının etkisiyle içgüdüler ve dürtüler ile yönlendiriliyor. Bu görüşe karşıt çıkan yeni freudcular (Harry Sullivan, Erich From ve Karen Horney) daha çok insanın doğa yapısına iyimser olarak görüşlerini ileri sürmektedir. Onlara göre kişiliğin gelişmesi, biyogenetik olarak belirlemekten çok, birincil olarak, dış toplumsal güçler ve olayalar tarafından etkilenir görüşünü temel olarak ifade etmektedir. Nasıl ki psikoloji kökeninde insanın doğasına ilişkin varsayımları iyimser ve kötümser varsayım görüşünü tanımlarken. Örgüt ve yönetim kuramında insanın doğasını X (Kötümser) ve Y (İyimiser) varsayımını benimsemektedir. X kuramına göre sıradan bir insan doğuştan işi sevmez ve olanaklı işlerden hep kaçır, hırslı değildirler. Haliyle insanın işi sevmeme özelliği nedeniyle, örgütsel hedefleri gerçekleştirme doğrultusunda yeterince çaba göstermeyip, yaptığı işi muhakkak kontrol altına almak için baskı altına alınmalı, yönlendirilmeli ve ceza ile korkutulmalıdır. Çünkü işi sevmeyen bir insanda ödül bile etkisiz kılınmayacak ölçüde güçlüdür. Y kuramına göre çalışan insan doğuştan nefret etmez. Kontrol edebileceği koşullara bağlı olarak iş doyum ya da ceza kaynağı doyum olur. Birey, kendisini adadığı hedeflere yönelik hizmette öz-yönlendirmeyi ve öz-denetimi uygular. Hedefe bağlılığını gerçekleştirilmesi ile ilişkili ödüller onlar için işlevidir. Ayrıca sorumlulukları öğrenmeye yönelik ve yaratıcıdırlar. Bu iki farklı görüş örgüt ve yönetim kuramları adı altında 3 şekilde sınıflandırmaktadır. Bu kuramlar; Klasik, Neoklasik ve sistem kuramı.

Klasik kurum; Örgüt sistemi içerisinde en önemli kavramı yapıdır. Formal örgüt yapısıdır. Bu kurama göre örgüt; bireylerin ortak alan içerisinde birlikte çalıştıkları zaman süreci içerisinde oluşan ilişkiler, güç, hedefler, roller, etkinlikler, iletişim ve diğer etkenler yapısıdır. Bu kuramda etkili olan unsurlar arasında bürokrasi, yönetim kuramı ve bilimsel yönetimin hâkimiyetindedir. Bürokrasi, Max Weber tarafından ileri sürülmüştür. Bürokrasi, bir örgütün nasıl olması gerektiğidir. Ona göre örgüt içerisinde karmaşıklık bürokrasiyi beraberinde getirmektedir. Mesela örgütün görevleri eşit bir şekilde paylaşım sağlanırken örgüt hiyerarşik bir otorite yapısındadır. Formal olarak kurallar ve yönetmelik sistemi içerisinde eylemler yönlendirilir. Görevlilerin, örgüt sistemi içerisinde diğer iş görenlerle ve örgütün hizmet sunduğu diğer insan ilişkilerinde, nesnel bir tutum içinde olmaları beklenir. Örgüt içerisinde görev alırken sürekli iş imkânı ve yaşam boyu bir çalışma sağlar. İşe personel alınırken bireyin teknik yeterliliğine bakılır. Ancak otorite hiyerarşisi eşgüdümü arttırıp, gelişirken iki temel olumsuz işlevi vardır. Bunlar, iletişimin çarpıtılması, engellenmesi ve tıkanmasıdır. Çünkü ast, üstler arasında ilişki olumsuz olarak kabul edilebilecek enformasyon iletmeme eğilimindedir.

Bürokrasi ve Yönetim kuramları birbirinden farklıdır. Yönetim böyle bir örgütün nasıl gerçekleşeceğidir. Yönetim kuramı eşgümlü bir şekilde yapıya (iş bölümü, komuta birliği, otorite merkezileşmesi, yetki- sorumluluk, Hiyerarşi), sürece (Hakkaniyet, disiplin, uygun ödeme, amaç birliği, örgütün amaçlarının üstünlüğü ya da genel çıkarlar bağlılıkları) ve sonuca ilişkin ilişkilerin(Düzen, Kararlılık, girişim hakkı ya da inisiyatif, birlik duygusu) ilkelere uyması gerekmektedir. Bilimsel yönetim hâkimiyeti ise Taylorizm'in akımı olarak bilinmektedir. Frederic Winslow Taylor tarafından ileri sürüldü. Akımın amacı, örgüt sistemi içerisinde iş görenlerin verimliliğini artırabilmek için onları nasıl güdülemesi gerektiğidir.

Neoklasik örgüt kuramı; temelinde insan ilişkiler yaklaşımı yatmaktadır. Daha çok çalışanların fiziksel ortamlarda donanımının dengesini sağlamaktır. Mesela, ısı, ışık, dinlenme saati, liderlik rolü ve üretim artışı ile iş görenlerin toplumsal durumları arasındaki ilişkinin önemini vurgulamaktadır.

Sistem yaklaşımı; Çağcıl örgüt kuramı olarak adlandırılan “sistematik yaklaşımı”, klasik kurum ile neoklasik kuramın bir sentezi olarak özetlenebilir. Sistem yaklaşımı içerisinde insanların çevrelerindeki olgu ve faaliyetleri birbirleri ile

ilişkilendirip değerlendirilmesidir. Bu ilişkileri hiyerarşik bir düzen biçiminde belirlenip, belirli kategorilere bölerek birer sistem çerçevesi içerisinde toparlayarak dışsal etkenlerin karmaşık olaylardan bir anlam çıkarmasıdır.

Örgüt ve yönetim kuramları ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütlerin işlevsel yapı içerisinde çağcıl bir yönetim anlayışının kavuştuğu bilinmektedir. Ancak örgütlerin hiçbir sorun yaşamadan iş hayatında uyum içinde işlediği anlamına gelmez. Bu düzende sorun yaşanmasıyla örgüt içerisinde bireylerin çatışmaya girmesine neden olur. Örgütsel çatışma örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklar ve örgüt üyelerinin birbirlerine karşı olumsuz davranışlar ilişkisine girmektedir (Genç, 2007). Çatışmanın ortaya çıkış noktası içerisinde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda yararlanabilmek için örgütsel çatışma kaynaklarının bilinmesi ve nedenlerinin doğru bir şekilde saptanıp yönetilmesi gerekmektedir (Özgan, 2006).

İlgili literatür incelendiğinde örgütler arası çatışmalar şu şekilde yaşanmaktadır; iş bölümü, işlevsel bağımlılık, ortak karar vermek, kaynakların sınırlılığı, yeni uzmanlıklar, iletişim sistemi, örgütün büyüklüğü, bürokratik nitelikler, personelin farklılığı, denetim biçimi ve bireysel davranış etkenleri yer almaktadır (Aydın, 2014) .

2.11.Pozitif Psikoterapi Yaklaşımı

Pozitif Psikoterapi, pozitif psikoloji akımı etkisinde kalarak gelişmiştir. Pozitif psikoloji akımının literatürü incelendiğinde, 1990'lı yılların sonlarına doğru gelişmeye başladığı görülür. Pozitif psikolojinin ilgilendiği önemli konular iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam doyumu, umut, iyimserlik, akış, kapasite geliştirme, affetme, farkındalık, maneviyat, sorumluluk, özgecilik, çalışma etiği ve mutluluk şeklinde kısaltılabilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikoloji ile ilgili yeni akımlarının artmasıyla birlikte, pozitif psikoloji ile ilgili müdahaleler konusunda da araştırmalara yer verilmiştir. Pozitif psikoloji müdahale yöntemlerinde pozitif psikoterapiler ortaya çıkmıştır. Pozitif Psikoterapi, Peseschkian ve arkadaşları tarafından 1960'ların sonlarında Almanya'da ileri sürülmüştür (Peseschkian, 1998).

Pozitif Psikoterapi, temeli psikodinamik, insancıl gibi analitik terapilere dayanan, ancak çatışma çözme becerilerinin olumlu yönleri hedeflenen kültürler

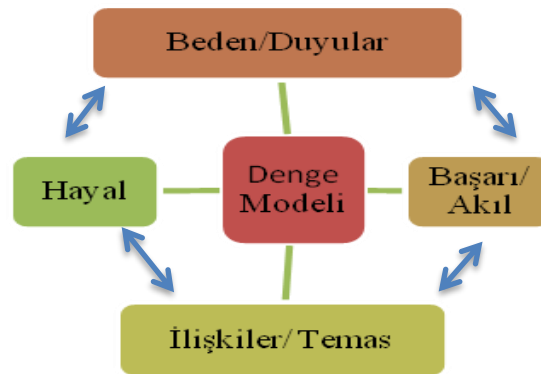
arasındaki ilişkiler yaklaşımı benimseyen bütüncül ve kaynak yönelimli bir terapidir. Pozitif Psikoterapinin temel noktası pozitif olanı ortaya çıkarmak ve semptomları/rahatsızlıkları pozitif olarak yeniden yorumlamak ve en sonal amacında danışanın yaşamında dengeye ulaşmasına yardım etmektir (Peseschkian, 2002). Pozitif psikoterapi hem kısa süreli hemde uzun süreli terapotik ilişkiler yöntemi olarak da kullanılmaktadır (Cope, 2014).

Pozitif Psikoterapi (PPT) çok aşamalı bir tedavi müdahale planı uygular. Pozitif Psikoterapide hasta kendi kendisinin terapisti haline gelir (Peseschkian, 2005). İnsanlar kendi başına kaldıklarında bir şeyi nasıl daha iyi yapabileceğini rehberlik eder. Çatışmalar her zaman için psikoterapi seanslarında değil günlük yaşamdaki ilişkilerimizde meydana gelir. PPT danışanların çatışmalarına pozitif bir perspektif açısıyla bakar. Pozitif terimi gerçek ve belirli olanı yorumlamak için kullanılır. Yani çatışmaların yalnızca kişiler için olumsuz, çözülmesi gereken bir durum olarak, bireyin gizli olan yetenekleri de fark etmesini sağlar. Bu fark edilen yetenekler tüm fiziksel, zihinsel ve toplumsal işlevlerimizin temelidir. Danışma sürecinin amacı da, bireyin farkındalığını ortaya çıkarıp uygun ayrımlar yapabilir hale getirilmeye çalışılmasıdır. Klasik yaklaşım hastalık üzerine odaklanırken, pozitif psikoterapi danışanın yetenekleri üzerine odaklanır. İnsanın yaşamında yeteneklerin ve kapasitelerin önemli olduğunu belirterek yeteneklerini birincil yetenekler ve ikincil yetenekler olmak üzere ikiye ayırır. Birincil yetenekler, sevmeye yeteneğini; ikincil yetenekler ise bilme yeteneğini kapsamaktadır. Pozitif Psikoterapi istinasız her insanın bu iki temel yeteneğe (sevmeye ve bilme)doğuştan sahip olduğu görüşüne dayanır. Birincil yetenekler insanın daha çok duygusal yönüyle ilgiliyken ikincil yetenekler ise davranışsal yönleriyle ilgilidir (Peseschkian, 2002).

Sevmeye yeteneği, sevmeye ve sevilme yeteneğidir; sabırlı olma, kendine zaman yaratma, temas kurma, cinsellik, şefkat verme ve alma, güvenme, umut etme, inanma, kuşku duyma, birlik olma gibi birincil yeteneklerin gelişmesini sağlar. Bu birincil yetenekler yakın ilişkilerde kurduğumuz bağlarla hissedilir. Bilme yeteneği, öğrenme ve öğretme yeteneğidir; bu yetenek sayesinde dakiklik, temizlik, düzen, itaat, nezaket, dürüstlük/açıklık, adil olma, sıkı çalışma, tutumluluk, güvenilirlik gibi ikincil yetenekler geliştirilir. İkincil yetenekler ise gözlem ve model alma yoluyla edinilir.

PPT’de danışana kendi kendine yardımın temelini oluşturmaktadır. (Peseschkian, 2002). Pozitif psikoterapilere yönelik çalışmalar, önleyici, geliştirici ve tedavi edici noktalardan etkili olduklarını ortaya koymuştur.

Pozitif Psikoterapide, denge modeli insan yaşamı içerisinde çatışmaları, insan varlığının dört boyutu açısından ele alır: Beden (duyular), iş/başarı (akıl), ilişkiler (gelenekler) ve Hayal/gelecek/umut/maneviyat. Pozitif insanın yaşamını bu dört farklı boyut etkisi altına alır. Bu dört farklı boyut insan yaşamını etkisi altında bırakan öğrenme ve bilme yeteneği ile açıklanmaktadır. Bunlar bireyin kendisini ve çevresini nasıl algıladığını ve gerçekliği ne şekilde yorumladığını yansıtmaktadır. Bu dört farklı boyutta bağlı olarak her insan çatışmalar ortaya çıkarken farklı boyutlar içerisinde baş etmekte ve yönelme eğilimi içerisine girmektedir(Peseschkian, 1977, 2000).



Şekil 7: Denge Modeli(Peseschkian, 2004)

Belli bir yöntemin tercih edilmesi çocukluğun ilk dönemlerine dayanır. Pozitif Psikoterapinin amaçlarından biri de, şekil 5’de izlendiği gibi, danışanın bu dört boyuta bağlı olarak bir denge sağlamasına yardımcı olmaktır. Bu dört boyuttan biri başarıya şartlanmış (Başarı boyutu) hedefine ulaşmaya çabalayan (Gelecek boyutu) bir biniciye benzer. Bu hedefe varmak için, iyi bakılmış bir ata (Beden boyutu); eğer düşerse kalkmasına yardım edecek kişilere (İlişki kurma) ihtiyaç duyar. Bu ise, terapi sırasında tüm alanlarla ilgilenilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum, Pozitif Psikoterapinin bütüncül bakış açısını da yansıtmaktadır: duygular, başarı, ilişki dinamikleri, anlam ve hayaller; hepsi üzerinde danışanın durumuna göre

sırasıyla çalışılır. Pozitif Psikoterapi kişinin ancak bu dört temel yaşam boyutunda dengeyi sağladığında tam anlamıyla sağlıklı ve üretken olabileceğini savunmaktadır (Peseschkian, 1996, 2000).

Pozitif Psikoterapi tarafından ileri sürülen bu görüşün (Peseschkian, 1977), Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 1990'lı yıllarda yaptığı sağlık tanımı ile oldukça anlamdaş olduğu görülmektedir. Nitekim WHO sağlığı bedensel, bilişsel duygusal, sosyal ve manevi olarak iyi olma durumu olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte, her bireyin yaşamında denge dönem bozulur ve bu durum yeni bir öğrenme için fırsat olarak değerlendirilir.

2.11.1. Bulanık Mantık teorisi

Aristo mantığı çok uzun yıllar önce sadece 0-1, siyah-beyaz, iyi-kötü, evet-hayır, var-yok gibi ifadelerde ibaret bir düşünce kavramlarında olmadığını, gri düşüncelere yer vermediğini ileri sürmüştür. Aristo mantığında bilindiği gibi bir şey ya A kümesinin elemanıdır ya da değildir. Başka bir deyişle ya siyah ya da beyazdır. Gerçek hayatta kullandığımız sınıflandırmaların hemen hemen hepsi bulanıktır. Örnek olarak sıcak- soğuk yerine: çok sıcak, sıcak, ılık, soğuk, çok soğuk gibi; doğru-yanlış yerine: doğru, oldukça doğru, yarım doğru, doğruya yakın veya tamamen yanlış gibi sözel ifadeler kullanılmaktadır. Psikoloji araştırmaların bulanık mantık envanterlerin ve testlerin oluşturulmasında bele vardır: motivasyon ve motivasyonsuzluk yerine: çok düşük motivasyon, düşük motivasyon, orta ve ya yüksek motivasyon; kaygı ve ya kaygısız yerine çok düşük kaygı, düşük kaygı, orta kaygı yüksek kaygı gibi sözel ifadeler kullanılmaktadır. Matematiksel olarak „bulanıklık“çok-değerlilik“ demektir. 0-1 değerleri yerine ara değerlerle (0,1, 0.2,0.9 gibi) işlem yapmaya imkân tanır. Klasik mantık yöntemleriyle karmaşık ortam, proses ve sistemleri modellemek ve kontrol etmek işte bu yüzden zordur, çünkü veriler tam ve net olmalıdır. Bulanık mantık kişiyi bu zorunluluktan kurtarır ve daha niteliksel bir tanımlama olanağı sağlar.

Günlük yaşamdaki olayların düşüncede sistematik becerisini kazandıran Aristo mantığı onların belirlilik davranışlarını kontrol altına alabilmek için bazı kabullerin yapılması yolunu açmıştır. Bu mantık ayrıntıları ile algılanmayan olayların idealleştirmesi sonucunda rastgele karakterde olmadığı problemlerin çözümüyle ilgili belirgin kuralların bilgi kaynaklarının da çeşitlilik içerebilmektedir

(Şen, 2009). Belirgin kuralların ortaya konularak olayın basitleştirilmesi halinde gerçek dünya daima karmaşıklık içerir ve bu nedenle kesin düşünce ve kararlar verilse bile yapılan öngörüler asla tam ölçümleri tutulamaz. Dolayısıyla, bir olayı açıklarken, komut verirken ve daha birçok durumda kullandığımız sözel veya sayısal ifadeler bulanıklık içerir. Mesela; Kişinin yaş durumuna göre ona yaşlı, orta yaşlı, genç, çok yaşlı ve çok genç deriz. Kesin bir ifade yoktur. Kime ve neye göre yaşlı diyebiliriz. Bir başka ifade ile örnek verecek olursak yolda araba ile giderken yolun kaygan oluşu ve rampa durumuna göre arabanın hız ayarındaki gaz veya fren pedalına biraz daha yavaş veya biraz daha hızlı basarız. Çalıştığımız odanın ısı ışık donanım sistem durumu yetersiz ise biraz artırır, yeterinden fazla ise biraz azaltırız. Bütün bunlar insan beyninin belirsiz ve kesinlik içermeyen olaylara karşı nasıl davranış gösterip ve olayları nasıl değerlendirip, açıklayıp, komut verdiğine dair örnek olarak ifade edilmektedir(Altaş, 1999).

Genel olarak, değişik biçimlerde ortaya çıkan karmaşıklık ve belirsizlik tam kesin olmayan bilgi kaynakları Bulanık Mantık (Fuzzy Logic) ve Bulanık Küme Teorisi (Fuzzy Set Theory) birlikte ideal çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bulanıklılığa aslında pusluluk adı da verilmektedir. Çeşitli nedenler ve bilgi eksikliğinden dolayı ortaya çıkan karmaşıklık ve belirsizlikler Bulanık Mantıkla kolaylıkla modellenenbilmektedir (Uysal, 2010).

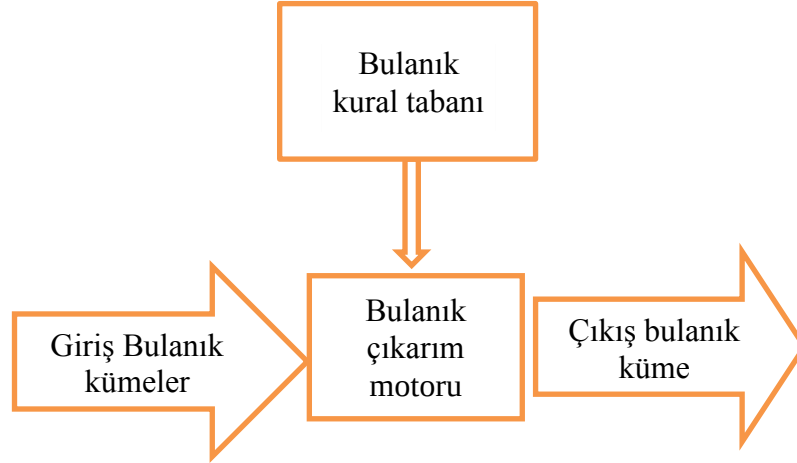
Bulanık mantık 1965 de Lütfü Askerzade tarafında geliştirilmiştir. İlk uygulaması ise 1975 yılında Mamdani ve Assilian tarafından bir buhar makinesi kontrolünün bulanık sistem içerisinde modellenmesi ile gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki yıllarda hızlı bir gelişme gösteren bulanık mantık ekonomi, sağlık, mühendislik, eğitim... Vb. gibi alanlarda uygulanmaya başlanmıştır (Şen, 2009).

Bulanık Mantık Sistemi, girdi verilerini bazı aşamalardan geçirir ve çıktı verilerine dönüştürür.



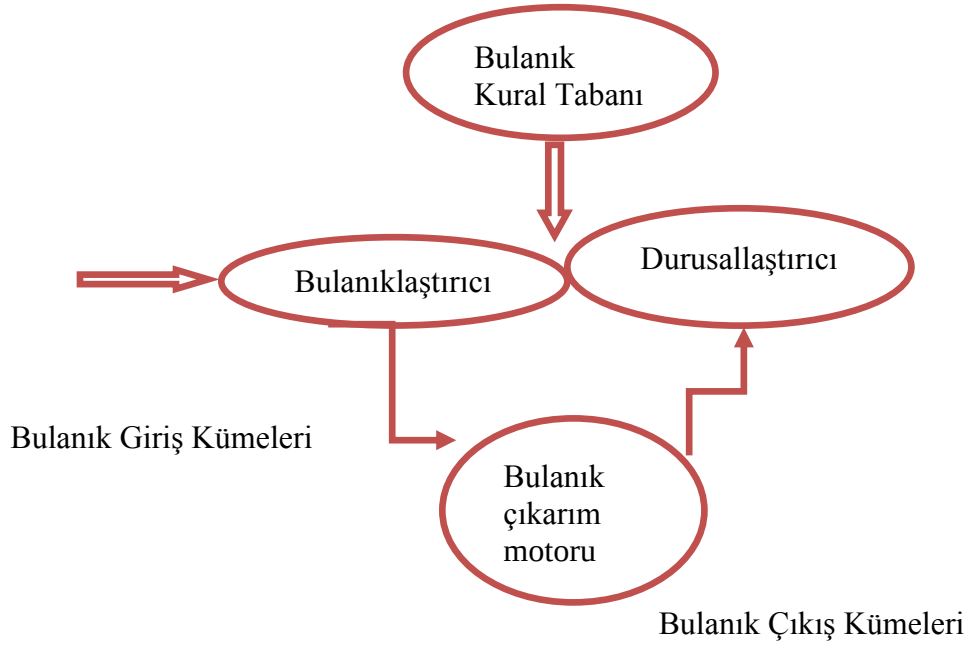
Şekil 8: Klasik sistem

Şekil 10’da verilen birimlerin hepsinde sayısal veri, çıkış veya işlemler yapılmaktadır. Mesela Eğer hız “düşük ise” gaza “fazlaca” bas. **Eğer** hız “yüksek ise” gaza “az” bas şeklinde ifade edilebilir. Bulanık sistemlerin bu klasik tasarımdan farkı sistem davranış kısmını ikiye bölüyor.



Şekil 9: Genel Bulanık Sistem

Sistem ilk olarak, girdi verilerini bulanıklaştırır. Girdi verileri bulanıklaştırma aşamasından sonra bulanık çıkarsama aşamasına girer. Bu aşama, uzman görüşleri alınarak oluşturulan kural tabanına dayalı bir aşama oluşturur. Bu aşamada EĞER-İSE türünde yazılabilen bütün mantık kurallarını verir. Bulanık çıkarsama aşamasında bulanık kural tabanında giriş ve çıkış bulanık kümeler arasında kurulmuş olan ilişkilerin hepsini bir arada tutarak sonra elde edilen veriler ise son aşama olan durulaştırma aşamasına girer. Bu aşamada da veriler, sayısal çıktı değerine dönüştürülür ve çıktı değerlerinin topluluğunu belirtir (Balbal, 2016). Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta genel olarak girdi yani veri tabanındaki bilgilerin ve çıktıların bulanık değerler olmasıdır.



Şekil 10: Bulanıklaştırma-Durusallaştırma birimli bulanık mantık

Burada genel bir bulanık sistemdeki bulanık kural tabanı ve çıkarım motoru aynı şekilde kalmaktadır. Girişlerin sayısal olanları işleme tabi tutularak bulanıklaştırmasına yarayan bulanıklaştırıcı birim ile yine bulanık olan çıktıların sayılaştırılmasına yarayan durulaştırıcı birimi eklenir. Bulanıklaştırma ve durulaştırma sırası ile giriş sayılarını bulanıklaşması ve bulanık sayıların sayılaştırılması şeklinde açıklar. Bu sistem bulanık sözel bilgilerle bulanıklaştırılmış sayısal bilgiler bir arada toplanarak şekil 10’gösterilen genel bulanık sistemine girdisine indirgenmiş bir durum meydana gelir. Bulanık sistemlerin çıkışlarının mühendislik tasarımlarında kullanılması amacı ile sayısallaştırılması için durulaştırma birimi eklenir. Bu sistem genel ve TSK bulanık sistemlerinde bulunan tüm mahzurları ortadan kaldırır.

2.11.2. Bulanık Mantık ve İstatistik Teknik Yöntemlerin Kıyaslanması

Bir olayın modellenmesinde giriş ve çıkış arasında ilişkiler kurularak belirlenir. Sosyal bilimlerde genel olarak bu ilişki ihtimale ve istatistik yöntemlerin uygulanması üzerine gerçekleştirilir.

Son yıllarda bulanık mantığı temel olarak alınmış hesaplamalar istatistik metoda bir alternatif olarak sosyal bilimlerde, ekonomi, işletme ve psikoloji vb. uygulanmaya hızla başlanmıştır. İstatistik olarak iş motivasyonu ile pozitif psikoterapi denge modelininim dört boyutlarına (başarı, hayal, ilişki, beden) göre etkisine yönelik ilişkiyi olasılık yaklaşımına göre çözmeye fırsat vermektedir.

İnsanoğlu bilişsel bilgilerin algılanması, tanınması ve sınıflandırılması süreci içerisinde kesin mantığa bağlı bir yaklaşım olarak değil bilişsel süreç içerisinde belirsizlikle karşı karşıya kalır. Bundan dolayıdır ki insan günlük yaşamında olduğu gibi belirsiz, zamanla değişen, karmaşık sistemlerin denetimine basit çözümler getirir. Böylece İşleyişi insan düşünce tarzındadır. Dolayısıyla matematiksel modele gereksinim duymaz, daha çok doğrusal olmayan sistemler içerisinde iyi sonuç verir. Bulanık mantık uygulanması oldukça basit ve uygulamaların daha hızlı biçimde sonuca ulaşmasını sağlar. Bulanık mantığın aşağıda verilen üstünlükleri vardır.

1. İstatistik metot daha fazla giriş ve çıkış arasındaki ilişkinin sayısal belirsizliği (çıkışın ortalaması, standart sapma vb.) üzerinde dururken Psikoloji de parametrelerin ölçülmesinden alınan verilerdeki belirsizliğini benzerliğini kapsamaktadır.
2. Klasik istatistik yöntemi ikili mantığa (Aristo Mantığına) dayanır, kesinlik içerisinde giriş ve çıkış arasındaki ilişkinin doğru veya ters olması hakkında bilgi verse de ilişkinin miktarı (az, orta, çok, vb.) hakkında pek fazla bilgi vermez. Bulanık mantık uygulamakla giriş ve çıkış arasındaki ilişkilerin miktarı hakkında hem sayısal hem de sözel (az, orta, çok, daha çok, vb.) bilgi verilir.
3. Envanterlerdeki alt aralıkların (düşük, orta ve yüksek) kesin belirlenmiştir ve akademisyenlerin değerlendirmesinde hata yapma olasılıklarından dolayı verilerde görünmeyen bir belirsizlik mevcuttur. Verilerin bulanıklaştırılması, bulanık mantık konseptini kullanarak giriş ve çıkış faktörleri arasındaki ilişkinin bulanık ortamda çözülmüş olması, sonuçların dakikliği ve güvenilirliğini artırmış olur.

2.13. İlgili Araştırmalar

2.13.1. Pozitif Psikoterapide Denge Modeli İle İlgili Yurtiçi ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Winter Plumba, .E.I. ve arkadaşlarının (2019) yaptıkları araştırmada, kanıta dayalı psikoterapi modeli olan Hedef Odaklı Pozitif Psikoterapinin (GFPP) kuramsal ilkelerine ve deneysel desteğine (Terapötik ittifak, umut, güçlü yönler ve danışan merkezli kendini belirleme deneyimlerine) odaklanarak geliştirilen iyileştirici bir sonucu elde edilmiştir.

Kılıç,N. ve Eryılmaz,A. (2019) yaptıkları araştırmada pozitif psikoterapide kişilik yapılanması olarak tanımlanan bazı birincil ve ikincil yetenekler, narsisistik kişilik özelliklerinin etkili bir yordayıcısı anlamında olduğu sonucuna varılmıştır.

Karaaziz,M. ve Çakıcı,E. (2019) yaptıkları araştırmada PPT'nin kavramları olan pozitif yorum, denge modeli, reaksiyon şekli, model boyutları, gerçek yetenekler ve etkileşim basamakları bağımlılık konusu kapsamında ele alınmış ve makalenin bu alanda araştırmalar için temel sağlaması sonucuna varılmıştır.

Arora,S., Sharma,R. (2018) yaptıkları araştırmada psikoterapide olumlu duyguları etkilerinin bütünleşmesinde depresyonun hafifletilmesinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Sorbi1, H.M. ve arkadaşları (2018) de yaptığı araştırmada, Pozitif psikoterapi, diyabetik hastaların yaşam beklentilerini arttırmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gharibblouk,S. (2018) yaptığı araştırmada, pozitif grup psikoterapisinin üniversite politik aktiviteleri arasında medeni tükenmişliği azaltma üzerindeki etkisine göre, bu çiftler için özel eğitimlerin ve önleyici faaliyetlerin daha iyi olduğu sonucuna varılmıştır.

Kahler,C. W. ve arkadaşları (2018) yaptıkları araştırmada sigarayı bırakma tedavisine pozitif psikoloji müdahalelerinin dâhil edilmesinin, nikotin yaması ve yazılı mesajlaşma ile standart davranışsal danışma ile ilgili olarak sigara bırakma sonuçlarını iyileştirip iyileştiremeyeceğine dair kanıta varılacaktır.

Öznacar,B. Kan,Ş.G. ve Şensoy,Ş. (2018) yaptıkları çalışmada yönetici ve öğretmen arasındaki etkileşimde pozitif psikolojik durumlarının değerlendirmesine yönelik sonuçlara varılmıştır.

Karagiorgou, O. Evans, J. J. ve Cullen, B. (2018) yaptıkları araştırmada Beyin hasarı (ABI) sonrasında travma sonrası büyüme (PTG) gelişiminin daha iyi anlaşılması, müşterilerin olumlu değişim potansiyeline odaklanarak ve büyüme kapasitelerini artırarak rehabilitasyon klinisyenlerinin daha iyi ayarlamalar yapmasına yardımcı olarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Aypay,A. ve Kara,A.(2018) yaptıkları araştırmada Dengeli Yaşam ve Dengeli Yaşam Temel Becerileri Ölçekleri arasında kurulan yapısal model iki ölçeğin birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ghazi,M.,Jalali,M.S.(2017) yaptığı araştırmada iş motivasyonunun ve örgütsel adaletin (etkileşimli adalet hariç) tüm yönleriyle ilgili (geri bildirim hariç) özelliklerinin, memnuniyet ve sadakat nedeniyle önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Eryılmaz,A.(2017) yaptığı araştırmada klasik psikoterapiler kadar pozitif psikoterapiler de etkili psikoterapiler olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dowlatabadi,M.M. Ahmadi,S.M. Sorbi,M.H.Beiki,O.Razavi,T.K. ve Bidaki, R.(2016)yaptıkları araştırmada pozitif psikoterapinin, zihinsel baskının azaltılmasında ve meme kanseri hastalarının zihinsel durumunun iyileştirilmesinde etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Çelik,N.D. (2016)yaptığı araştırmada üniversite öğrencilerinin yaşamda anlam düzeyleri ile yaşam amaçları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, yaşamda anlam arayış düzeyleri ile yaşamın amaçları düzeyi arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Asl,S.T.S.,Sadeghi ve arkadaşlarının(2016)yaptıkları araştırmada kısır kadınlarda grubun pozitif psikoterapinin yaşam doyumunu arttırmak için bir çözüm olarak getirilebileceği, ancak yaşam kalitelerinin yükseltilmesi için bir tedavi olamayacağı sonucuna varılmıştır.

Eryılmaz,A.(2016). Yaptığı çalışmada Denge modeline göre ise, depresyon tanısı alan bireyler depresyonla başa çıkma adına bedenleri çok fazla kullanırken; çalışma boyutunu daha az kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Walsh,S.,Cassidy,M. ve Priebe,S.(2016) yaptıkları çalışmada Pozitif Psikoterapi 'nin ruhsal sağlık bakımında nasıl uygulandığını belirlemeye yönelik gerekçenin bulunmaması nedeniyle, hangi hasta bileşenlerinin farklı hasta gruplarında ve ortamlarında kullanım için kabul edilebilir ve uygulanabilir olduğunu belirlemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

Serber,E.R. ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada pozitif psikoterapinin, zihinsel baskının azaltılmasında ve meme kanseri hastalarının zihinsel durumunun iyileştirilmesinde etkin olduğunu göstermiştir.

Sarı,T.(2015) yaptığı araştırmada kültürel faktörlere duyarlı ve pozitif yönelimli çağdaş yaklaşımlardan biri olan Pozitif Psikoterapi, Türk yazın alanına tanıtılmış ve Pozitif Psikoterapinin Türk kültürüne uygulanabilirliği tartışılarak sonuca ulaşılmıştır

Erol,U.Ğ.U.R. ve Ahmet,A.K.I.N.(2015)yaptıkları araştırmada Üniversitelerinde öğrenim gören 295 üniversite öğrencisi üzerinde Yaşam Bağlılığı Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Brownell, T. Schrank, B. Jakaite, Z. Larkin, C. and Slade, M. (2015) yaptıkları araştırmada Ruh Sağlığı Hizmeti kullanıcılarının tedavi algılarını dikkate almanın önemini vurgulamaktadır ve pozitif psikoloji müdahalesinin (WELLFOCUS PPT) bileşenlerinin bir veya daha fazlasının tedaviye dâhil edilip edilmeyeceğine karar vermede klinisyenleri yönlendirmede kullanılabilir sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın, H.(2013) yaptığı araştırmada motivasyon ile motivasyonun ölçeğinin alt boyutları olan beş faktör (yönetim, iş, güvencesi, kurumsal, psiko-sosyal, ücret) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin, M. ve Alpanık, F. (2012) yaptıkları araştırmada yönetici, öğretmen ve öğrencilerin okul içi şiddet algısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkini şiddet düzey algısı arttıkça motivasyon düzeyinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır.

Moosa, M.Y.H. ve Jeenah, F.Y. (2012). HIV-virüsünü taşıyan pozitif hastalarda depresyon tedavisinde hem farmakoterapi hem de psikoterapi aynı derecede etkili olduğu görülmüştür.

Eryılmaz, A.(2012) Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Belirleme Ölçeği üniversite öğrencileri ile yapılacak farklı araştırmalarda kullanılabilir sonucuna varılmıştır.

Woodheadab, L. E., Ivana, I.I. ve Emerya, E.E. (2012) yaptıkları araştırmada psikoterapinin etkinliği hakkındaki bilgilerin katılımcılar için önemli olduğunu ve psikoterapiye başlamakla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Eryılmaz, A. (2012)yaptığı araştırmada Pozitif Psikoterapi Bağlamında Geliştirilen Ergenler İçin Amaçları Genişletme Grup Rehberliği Programının ergenlerin yaşam doyumunu artırmıştır. Programın sağladığı katkılarından dolayı, okullarda kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

Guney,S.(2011) Türk popülasyonunda Pozitif Psikoterapi Envanteri'nin uygunluk ve geçerlilik çalışmasını araştırmak ve incelemektir. Envanter, üniversite öğrencileri ve profesyoneller dâhil olmak üzere türk nüfusuna yönetilmektedir. İç tutarlılık ve test edilmiş güvenilirlik, faktör analizi ve iyi yakınsak geçerliliği olan korelasyonlar, cihazın normal ve klinik popülasyonlarda geçerli ve güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini gösteren tatmin edici psikometri değerlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Eryılmaz, A.(2011)yaptığı araştırmada Yetişkinlerin öznel iyi oluşları için başarı, güvenilirlik, zaman ve umut yeteneklerinin terapi sürecinde kullanabilir sonucuna varılmıştır.

Doğrul, B.Ş. ve Tekeli,S. (2010) yaptığı araştırmada bireylerin iş ve yaşamları arasında bir dengenin kurulmasını arzu ettikleri yaşam kalitesine erişmeye başladıklarını sonucuna ulaşmıştır.

Eryılmaz, A. (2010). Yaptığı araştırmada Yeniden Gözden Geçirme: Pozitif Psikoterapi ve Gelişimsel Rehberlik Bağlamında Ergenler İçin Amaçları Genişletme Programı sonucuna varılmıştır.

2.13.2. İş Motivasyonu İle İlgili Yurtiçi ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Putra, I, R.T. (2019) örgütsel iklim ve iş motivasyonunun iş tatmini üzerindeki rolünü kısmen, çalışanının iş tatminini önemli ölçüde etkili olduğu görülmüştür.

Çivilidağ, A., ve Şekercioğlu, G.(2017) de yaptıkları araştırmada Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması ile elde edilen veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış; madde test korelasyonları ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Küçüközkan, Y. (2015) yaptığı araştırmada sağlık kurumlarında görev yapan çalışanlar ile ilgili olarak motivasyonun önemi çerçevesinde değerlendirmeler sonucuna varılmıştır.

Ada, Ş., ve arkadaşları (2013)yaptıkları araştırmada Sosyoekonomik durumu düşük olan bölgelerde sınıf öğretmenlerinin motive olmak için güçlü ve güven telkin edici bir yönetici desteğine, doyum verici insan ilişkilerine ve başarılı olma duygunu yaşama gibi sosyal gereksinimlere ihtiyaçları olduğu sonucuna varılmıştır.

Özkul, Y. (2013) yaptığı araştırmada örgüt iklimi ve motivasyon ile bazı demografik özellikler arasında ve örgüt iklimi ile motivasyon arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Özdaşlı, K., ve Akman, H. (2012) yaptıkları araştırmada içsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: türk telekomünikasyon a.ş. Çalışanları üzerinde bir araştırma erkekler bayanlara kıyasla daha fazla içsel motivasyon yönelimli, mühendisler de teknisyen ve teknikerlere kıyasla daha fazla dışsal motivasyon eğilimli olduğu sonucuna varılmıştır.

Çetin, M., ve Alpanık, F. (2012) yaptığı araştırmada yönetici, öğretmen ve öğrencilerin şiddet algıları ile motivasyon düzeyleri arasında yüksek düzeyde negatif

yönde ilişki tespit edilmiştir. Yani şiddet algısı arttıkça motivasyon düzeyinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Ertan, H. (2008) yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık ve iş motivasyonlarının orta, iş performanslarının ise yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Ergül, H. F. (2005) yaptığı araştırma Motivasyon ve motivasyon teknikleri kuramlara bağlı olarak insanları motive etmenin teknikleri ileri sürdüğü sonucuna varılmıştır.

2.13.3. Fuzzy Logic ile Yurtiçi ve yurt dışında Eğitim alanında yapılan araştırmalar

İlgili Literatüre bakıldığında bulanık mantık ile yapılan çalışmaların daha çok mühendislik alanlarında çalışma vardır. Eğitim alanında bulanık mantık ile yapılan çalışmalar çok daha az sayıda olduğu görülmektedir. Ancak son zamanlarda eğitim ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında da bulanık mantık çalışmalarının sayıları gittikçe arttığı görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, bulanık mantığın eğitim alanındaki uygulamalarını konu alan yurt içi ve dışında yüksek lisans, doktora tez, makalelerle ilgili çalışmaları incelenmiştir.

Memmedova, K. (2019) da yaptığı araştırmada Bulanık Mantık Kullanarak Kişilik ve Renk Tercihleri Arasındaki İlişkinin Modellenmesine ilişkin kişilik özelliklerinin renk tercihleriyle ilişkilendirilmesinde bulanık mantık yaklaşımının uygulanmasının empatik bir alternatif olabileceği sonucuna varılmıştır.

Özmen, C. (2019) yaptığı araştırmada Lisansüstü Programlara Öğrenci Alımlarında Bulanık Mantık Yaklaşımı karar vermede sonucuna varılmıştır

Memmedova, K. (2018)Yaptığı araştırmada bulanık mantığın kullanılmasının, araştırmacıların girdi verilerinin eksikliğini ve belirsizliğini derinlemesine ele almasına ve girdi-çıkış ilişkilerini hesaplamak için daha güvenilir bir model geliştirmesine izin verdiğini göstermektedir

Bahadır, E. (2017) yaptığı araştırmada, Dönüşüm geometrisi konusunun öğretimi için geliştirilen dönüşüm çarkı materyalinin kullanılabilirliğinin incelenmesi akademik başarının belirlenmesinde sadece belirli nicel değerlere odaklanmak

yerine, çoklu kriterlere yönelmenin daha esnek ve gerçekçi bir sıralamayı veya sınıflamayı beraberinde getirdiğini ve bulanık mantıkla yapılan değerlendirmenin diğer klasik değerlendirme yöntemlerine göre daha başarılı sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Memmedova, K., ve Selahattin, E. L. (2018) yaptıkları araştırmada teknoloji kullanımının yurt dışında yüksek öğrenimine devam eden gençlerin saldırganlık ve kaygı düzeylerine etkisine ilişkin Teknoloji kullanımı arttıkça, sürekli kaygı düzeyinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Doğanalp, B. (2016) yaptığı araştırmada bulanık çok-kriterli karar verme ile öğretim üyesi değerlendirme çalışması dört öğretim üyesinin karar vericiler tarafından değerlendirilmesi sonucunda elde edilen veriler bulanık topsıs yönetiminin algoritmasında kullanılarak öğretim üyelerinin sıralaması, yakınlık katsayısı en yüksekten en düşüğe doğru belirlenmiştir.

Bendjebar, Lafifi ve Seridi, (2016) yaptığı çalışmada Veri Madenciliği ve Bulanık Mantık Teknikleri Kullanarak Öğretmenlerin İşlevlerinin Modellenmesi ve Değerlendirilmesi E-öğrenme sistemlerinde, uygun profili öğretmenlerin işlevlerinin modellenmesi ve değerlendirilmesi Bulanık mantık tekniğinin çok kullanışlı olduğunu ve öğretmenin becerilerine göre ders verme sürecinin adaptasyonunu etkili bir şekilde tahmin ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Namlı (2016) da yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında Bulanık mantık ile Çoklu Zekâ Kuramı ölçeği belirlenmiş ve başarı testi ile topladığı veriler ile yaptığı analizler sonucunda son test lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldız (2014) yaptığı doktora tezinde makine öğrenmesi ile uzaktan eğitim öğrencilerinin performanslarının değerlendirilmesinde Belirsiz mantık yöntemiyle öğretmen adayları daha yüksek başarı puanı elde ettiği sonucuna varılmıştır.

Güner, N., ve Çomak, E. (2014) yaptıkları araştırmada Lise öğrencilerinin matematik dersine yönelik tutumlarının bulanık mantık yöntemi ile öğrencilerin cinsiyeti, okumakta oldukları lise türü ve yaşadıkları coğrafi bölgelere göre nasıl değiştiği hesaplanarak daha önceki proje sonuçları ile karşılaştırılmıştır.

Memmedova, K.(2015) Z-sayıya dayalı modellemenin psikolojik araştırmada uygulanması Pilates egzersizlerinin insanların fiziksel, fizyolojik ve zihinsel özellikleri üzerinde faydalı etkileri olduğu gösterilmiştir. Bu yazıda, Pilates egzersizlerinin isteklendirme, dikkat, kaygı ve eğitimsel başarı üzerindeki etkisini modellemek için Z-sayısı tabanlı bulanık yaklaşım uygulanmıştır. Z-bilgi modellemesinin uygulanması, tamamlanmış anketlerden oluşturulan girdi verilerinin belirsizliği varlığında veri işleme sonuçlarının hassasiyetini ve güvenilirliğini artırmamızı sağlar. Nümerik çözümlerle Z numara tabanlı modellemenin temel basamakları mevcuttur.

Uysal (2015) yaptığı yüksek lisans tezinde, BÖTE bölümü öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen faktörleri belirlemiş ve akademik başarı tahmin modelin göre ölçeklerden elde edilen veriler, geliştirilen bulanık mantık tabanlı çıkarsama sistemi ile değerlendirilip sonucuna varılmıştır.

Özdemir, (2009) yaptığı araştırmada öğrencilere öğrenme stili ölçeğinden elde ettikleri verileri birey bazında birbirine yakın sonuçların çıktığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu değerler, Matlab (Lisans no: 585775) bilgisayar ortamında bulanık mantık modülü kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulanık mantığın psikoloji araştırmalarda önemi, bulanık mantık teorisi uygulamakla motivasyon ve kaygı arasındaki ilişkinin modelleştirilmesi ve alınan sonuçların karşılıklı kıyaslanması Govind ve Sanjay (2009) tarafından detaylı incelenmiş ve “Avrupa Psikoloji Araştırmalar” dergisinde yayınlanmıştır.

Ertuğrul, İ. (2008). Yaptığı araştırmada uygulama bölümünde, bulanık mantık yaklaşımı ile performans değerlendirme kavramı birleştirilmeye çalışılmıştır. Bu durum üniversitenin fakültesinde dört bölümde çalışan öğretim üyelerinin performansına uyarlanmıştır.

Gravani, Hadjileontiadou, Nikolaidou ve Hadjileontiadis (2007) yaptıkları çalışmalarında saygı, işbirliği, karşılıklı güven, destek olma, açıklık gibi parametreden yola çıkarak mesleki öğrenmenin sayılan bu bileşenlerden etkilenme durumlarını bulanık mantık ile önerilen modellemenin mesleki öğrenmede klasik niteliksel yaklaşımla istatistiksel olarak anlamlı farklı eğilimleri ortaya çıkardığını ve bu eğilimleri niceliksel olarak ortaya koyduğu sonucuna varılmıştır.

Hwang, Huang ve Tseng (2004) yaptığı araştırmada bulanık mantığında içinde bulunduğu 3 farklı yöntemle bilgisayar destekli bir web sitesi değerlendirme sistemi olan Eğitimsel Web Sitesi Değerlendiricisini geliştirildiği sonucuna varılmıştır.

El-Nasr, Yen, Loerger ve Flami (2000), bulanık mantıkla çalışan duygusal sistemleri ile ilgili bir araştırma tasarlamıştır.

Hesketh, T. Pryor ve Hesketh B. (1988) bulanık grafik sıralama ölçütlerinin psikolojide rastlanmıştır.

Smithson'un araştırmaları ile (1987) uygulamalarına rastlanılmıştır. Ardından, Averkin ve Tarasov (1987) bulanık mantık teorisini esasında psikolojik araştırmalarda önemli çalışmalar yapmışlardır.

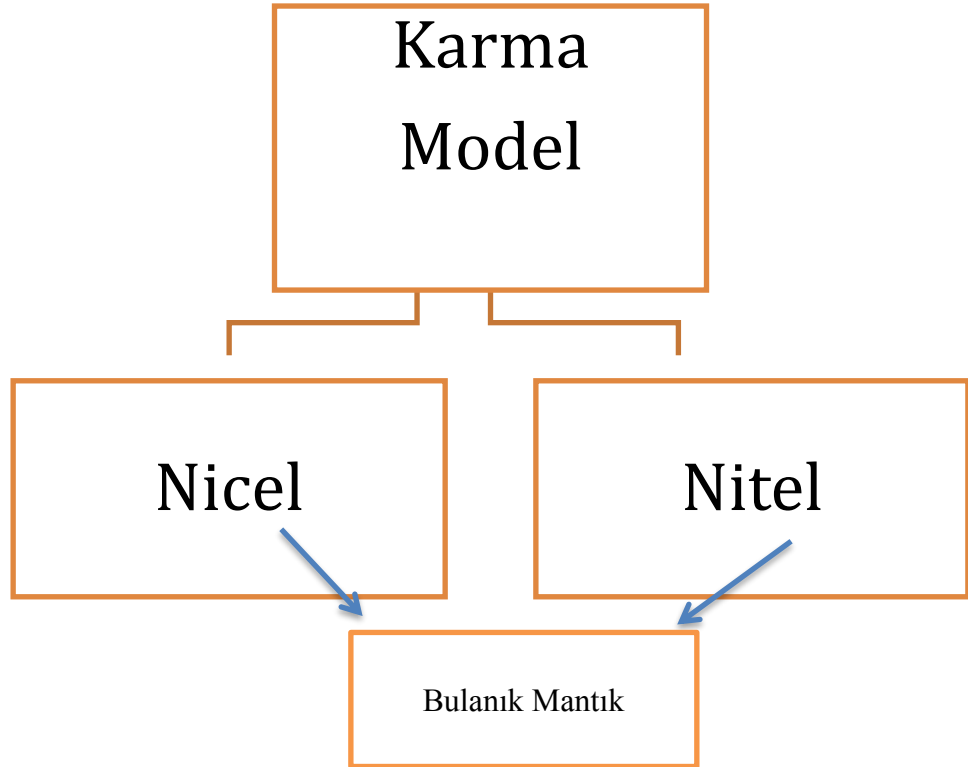
BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evrenine, örneklemine ve kullanılan veri toplama araçlarına yer verilmiştir

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel, bulanık mantık ve nitel yöntem tekniklerinin birlikte kullanıldığı karma araştırma modeli kullanılmıştır. Karma yöntemle araştırma yapmak ise farklı yöntemler kullanarak olaylar çerçeve içerisinde sunma, analiz etme ve bir araya getirmektir (Johnson ve Turner 2003; Akt: Baki ve Gökçek, 2012).



Şekil 11: Karma yöntem Şeması

Bu tezde, Johnson, Onwuegbuzie ve Leech'in (2006) betimlediği gibi, nitel ve nicel araştırma tekniklerinin eşit dağılımında olduğu karma araştırma modeli tasarımı kullanılmıştır. Creswell (2010), karma araştırma modellerinden biri olan “Yakınsayan Paralel Karma Yöntemler”de nitel ve nicel verinin birleştirilerek araştırma problemine ilişkin detaylı bir analiz yapılabilmesine zemin oluşturulduğu üzerinde durmaktadır. Bu desen kapsamında araştırmada birlikte toplanan nicel, bulanık mantık ve nitel veriler, farklı programlarla analiz edilmiş ve bulgular birbiriyle ilişkilendirilerek karşılaştırılmıştır. Creswell, Plano ve Clark'ın (2015) karma araştırma modellerinden biri olarak tanımladıkları “Birleşik, Çeşitleme ya da Eş Zamanlı Desende, nicel, Bulanık mantık ve nitel yöntemler birlikte kullanılmakta, elde edilen veriler çeşitlendirilmekte, karşılaştırılmakta, bütünleştirilmekte ve farklı ancak araştırma problemleriyle doğrudan ilintili veriler elde edilmektedir. Söz konusu karma araştırma modelinde bir yöntemin zayıf yönü, diğer yöntemin yardımıyla telafi edilmektedir. Bu bağlamda bu tezde de nicel bulgular, bulanık mantık bulguları ile nitel bulgular birleştirilerek yöntemin zayıf yönü diğer araştırma yöntemleriyle giderilmeye çalışılmıştır. Araştırmadaki veriler nicel (ssps ve amos) ile Bulanık mantık (Fuzzy logic) fuzzy teach 5 programı ile veri analiz yapıldı. Ardından nitel boyutu NVIVO programı kullanılmıştır.

Bu araştırma hem PDR'ye hem de üniversite ortamında çalışan akademisyenler yönelik bir araştırma olması bağlamında alana önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir. Üniversite ortamında çalışanların pozitif psikoterapide algıdaki çatışmalarındaki denge modeline bağlı olarak araştırmacı ve danışmanı tarafından ölçek geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek ile iş motivasyonu arasında ilişkiye bakılmıştır. Araştırma karma modeline bağlı olarak üçüncü kez Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Eğitim bilimleri Enstitüsüne bağlı olarak bulanık mantık kullanılmıştır.

Bu amaca yönelik olarak, araştırmada nicel, bulanık mantık (Fuzzy logic) ve nitel yöntem kullanılmıştır.

Dolayısı ile bu çalışmada hem nicel hem bulanık mantık hem de nitel üç farklı araştırma sorusuna yer verilerek pozitif psikoterapi denge modeline göre çalışanların çatışma çözme becerilerinin iş motivasyonu üzerinde etkisi değerlendirilmiştir.

1. Nicel Boyut: Ölçek geliştirme ve ölçek Uygulaması (Lefkoşa ilçesinde Yakın Doğu Üniversitesinde çalışan dekan, dekan yardımcısı, öğretim elemanı, Ana bilim başkanı, öğretim görevlisi, sekreter, asistan, koordinatör, okutman uygulanmıştır).
2. Fuzzy Logic Boyutu: Araştırmanın amacına göre Bulanık Mantık modeli oluşturuldu. Rastgele seçilmiş bir akademisyenin verilerini kullanarak ihtimal kurallar/ hipotezler oluşturulmuştur. Bu kurallar/hipotezler uzman tarafından kontrol edildikten sonra veriler Fuzzy teach 5 programında bulanıklaştırma ve durulama analizi yapılmıştır. Bulanık mantık hem odak grubunun hem de bireysel verilerin analizini yapma imkânı vermiştir.
3. Nitel Boyut: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları (9 öğretim üyesi, 1 koordinatör,2 asistan, 7 öğretim görevlisi, 1 Dekan yardımcısı ile görüşme yapılmıştır

3.1.1 Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmada, nicel ve betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılarak hazırlanmıştır. Betimleyici araştırmalar değişkenlerin birlikte bulunma ilişkisini incelerler (Kuş, 2012).

Nicel araştırmalar sayılarla gösterilen verilerin istatistiksel analizleriyle, sosyal olayları inceleyen, neden-sonuç ilişkilerini bağlı olarak, topluma ait sistemlerin kurallarını bulmayı amaçlayan çalışmalardır. Bir başka ifadeyle geniş örneklem gruplarından veriler toplayarak oluşturulan varsayımları denetlemek amacıyla elde edilen istatistiksel analiz bilgiler doğrultusunda genelleme yapmayı hedefleyen çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Bu araştırmanın nicel boyutunda akademisyen görüşlerine göre Lefkoşa ilçesinde Yakın Doğu üniversitesinde Pozitif psikoterapide çalışanların denge modeline göre çatışma-çözme becerilerinin iş motivasyonuna etkisini saptamak amacıyla betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Özetle belirtmek gerekirse, nicel boyutta araştırma kapsamında bir ölçek geliştirmiş ve AFA VE DFA uygulanarak çıkan sonuçlara göre ölçekte gerekli düzenlemeler yapılarak, Lefkoşa ilçesinde Yakın Doğu üniversitesinde çalışan akademisyenlere yönelik son şekli verildikten sonra uygulanmıştır.

3.1.1.1. Araştırmanın Bulanık Mantık (Fuzy Logic) Boyutu

Bulanığın anlamı, bir araştırmacının incelediği konunun kendisi tarafından tam kesinlikle bilinmemesi durumunda sahip olduğu eksik ve belirsiz bilgilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Böylece klasik analitik yöntemler ve dinamik korunum ilkeleri ile elde ettiği denklemin verilerinde ve bilgilerinde belirsizlik bulunduğu için doğrudan kullanamaz. Araştırmacının araştırdığı olayın kesin kural, kabul ve varsayımlara ulaşılan denklemler yerine, onların sözel alt yapısını teşkil eden bilgilerle bulanık ilkeler kullanılarak modellenenilmesi mümkündür. Bulanık ilkelerin yardımı ile olayların incelenmesinde veri ve bilgi bakımında bulanıklık ise bulanık yöntem işleyişi tamamen açıktır. Bireysel veride kullanılmıştır. Hiç bir veri olmasa da varsayımlar içerisinde kurallar kullanılarak değerlendirilir. Mühendislik yaklaşımlarda elde edilen tüm sayısal ve sözel bilgiler çözüm algoritmasına katılarak incelenen olayın kontrolünde anlamlı çözümlere. Mesela coğrafi yapıya göre taşkınlik risk hesaplamaları su toplama havzasının alan, eğim, drenaj yoğunluğu, yağış ve akışın şiddeti, tekerrür süresi gibi sayısal değerler yanında, o bölgede yaşayanlardan elde edilen sözel bilgiler ile arazide bıraktığı izlerin, “düşük”, “orta” veya “çok derin ”debiler şeklinde sözel bilgiler de hesaplamalara katılmaktadır (Şen, 2009). Bulanık sisteme ait bir diğer örnekte Matsushita çamaşır makinesine Çamaşırın kirliliğini, ağırlığını, kumaş cinsini sezer, ona göre yıkama programını seçer. Memmedova, K. (2019) da yaptığı araştırmada kişilik özelliklerinin renk tercihleriyle ilişkilendirilmesinde bulanık mantık yaklaşımının uygulanmasının empatik bir alternatif olabileceği sonucuna varılmıştır.

3.1.2 Araştırmanın Nitel Boyutu

Nitel araştırma, araştırmacılar insanların doğal tecrübelerini nasıl yorumladıkları, anlamlandırdıkları ve hayata dair farklı bir bakış açılarını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Merriam, 2013). Bu bakış açısı sorulan soru türlerini şekillendiren, verinin nasıl toplandığı ve analiz edildiğine ilişkin bilgi aktaran, dönüştürücü bir perspektif haline gelir ve değişim ya da eylem için bir gereklilik öngörür (Demir, 2013). Araştırma içerisine ilave edilecek durum kavramı, bir birey, bir kurum, bir grup ya da bir ortam ifade edilmektedir. Durum çalışmalarında, en derinde olması gereken detaylıca araştırmadır. Durum çalışmasına ilişkin etkenler

içerisinde, bütüncül ve betimsel olarak ele alınır. Durum çalışması olayın yoğun bir şekilde araştırılmasıyla ilişkilidir (Glesne, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmada, durum çalışması desen çeşitlerinden bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır. Bütüncül tek durum desenlerinde, tek bir analiz kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum söz konusudur. Bütüncül tek durum deseni üç durumda var olmaktadır: Birincisi eğer ortada iyi formüle edilmiş bir kuram varsa bunun teyit edilmesi veya çürütülmesi amacı ile bu desen kullanılmıştır. İkincisi genel standartlara uymuyorsa aşırı aykırı ve kendine özgü durum çalışmasında, bütüncül tek durum deseni kullanılabilir. Son olarak daha önce hiç kimsenin çalışmadığı veya ulaşamadığı durumlar bütüncül tek durum deseni kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmada dikkat edilen etmenlerin, bir durumu nasıl etkilediği ve bu durumdan nasıl etkilendiği belirlenmeye yönelik çalışılır. Bunun sonucunda da durum değerlendirilmesi yapılır (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2012; Glesne, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmada elde edilen bulgular, görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış olarak hazırlanan sorular araştırmacı tarafından hazırlanıp görüşme formuna dönüştürülmüştür. Kullanılan bu görüşme tekniğiyle görüşmenin gidişatına bağlı farklı sorular da eklenebilmektedir (Glesne, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Nitel araştırma yöntemi, son zamanlarda sosyal bilimlerde sıkça tercih edilen bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Bu yöntem disiplinler arası bütüncül bakış açısını esas alarak mevcut problemi yorumlamaya çalışarak inceleme yapar. Nitel araştırmalarda gerekirci yaklaşım olarak kullanılmaz ve olaylarda neden sonuç ilişkisi olarak bakılmaz. Daha çok nitel ve sözlü anlatım ile ilgili analizlere vurgu yapılır, istatistiksel ve sayısal veri analizleri daha geri planda tutulur. Bu alanda araştırma yapanlar, olayların ilişki ağlarını doğal ortamlarında yorumlayıp anlamlandırılmaya yönelik çalışırlar (Neuman, 2012). Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formunda 9 öğretim üyesi, 1 koordinatör, 2 Asistan, 7 Öğretim görevlisi, 1 Dekan yardımcısı ile değerlendirilmiştir.

3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

3.2.1. Araştırmanın Nicel boyutu ile İlgili Olan Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 öğretim yılında, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Lefkoşa İlçesinde kurulu Yakın Doğu Üniversitesinde çalışan yaklaşık akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek şekilde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak bir örneklem seçilmiştir.

Örneklem sayısı;

N: Çalışma Evrenindeki kişi sayısı

N:Örnekleme alınacak birey sayısı

p:İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q:İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t:Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d:Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{(N - 1)d^2 + t^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1200 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(1199)(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 291$$

Buna göre araştırma evreninde yer alan **1200** akademisyenin **%95** güven aralığı ve **%5** örnekleme hatası ile görüşülmesi gereken kişi sayısının **291** olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.

Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı

	Sayı (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Kadın	206	70,79
Erkek	85	29,21
Yaş		
29 yaş ve altı	84	28,87
30-40 yaş	142	48,80
41 yaş ve üzeri	65	22,34
Medeni durum		
Evli	159	54,64
Bekâr	132	45,36
Çocuk sahibi olma durumu		
Olan	149	51,20
Olmayan	142	48,80
Mesleki tecrübe		
5 yıl ve altı	92	31,62
6-10 yıl arası	82	28,18
11-15 yıl arası	52	17,87
16 yıl ve üzeri	65	22,34
Yöneticilik görevi		
Var	12	4,12
Yok	279	95,88
Ek görev		
Var	107	36,77
Yok	184	63,23
Yönetici ile çalışma süresi		
2 yıl ve altı	149	51,20
3-5 yıl arası	90	30,93
6 yıl ve üzeri	52	17,87

Tablo 1.'de araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. İncelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin %70,79'unu kadın olduğu, % 28,87'sinin 29 yaş ve altı, %48,80'inin 30-40 yaş arası ve %22,34'ünün 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu, %54,64'ünün evli olduğu ve %51,20'sinin çocuk sahibi olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin %31,62'sinin 5 yıl ve altı, %28,18'inin 6-10 yıl arası, %17,87'sinin 11-15 yıl ve %22,34'ünün 16 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahi olduğu, %4,12'sinin yöneticilik görevinin olduğu, %36,77'sinin ek görevinin bulunduğu görülmüştür. Akademisyenlerin %51,20'sinin şu anki yöneticisiyle 2 yıl ve daha kısa bir süredir, %30,93'ünün 3-5 yıl ve %17,87'sinin 6 yıl ve üzeri süredir çalıştığı tespit edilmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Bulanık Mantık boyutu

Araştırmanın amacına göre Bulanık Mantık modeli oluşturuldu. Rastgele seçilmiş bir akademisyenin verilerini kullanarak çoğaltılmış kurallar/ hipotezler oluşturulmuştur. Bu kurallar/hipotezler uzman tarafından kontrol edildikten sonra veriler Fuzzy teach 5 programında bulanıklaştırma ve durulama analizi yapılmıştır. Bulanık mantık hem odak grubunun hem de bireysel verilerin analizini yapma imkânı sağlamıştır.

3.2.3. Araştırmanın Nitel boyutu

Araştırmanın nitel bölümünde durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışmasında bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar ve süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımı derinlemesine araştırılır ve ilgili durumları nasıl etkiledikleri ve o durumdan nasıl etkilendiklerine bakılır.

Araştırmada bütüncül tek durum çalışması kullanılmıştır. Bütüncül tek durum desenlerinde, tek bir analiz kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum söz konusudur. Bütüncül tek durum deseni üç durumda var olmaktadır: Birincisi eğer ortada iyi formüle edilmiş bir kuram varsa bunun teyit edilmesi veya çürütülmesi amacı ile bu desen kullanılmıştır. İkincisi genel standartlara uymuyorsa aşırı aykırı ve kendine özgü durum çalışmasında, bütüncül tek durum deseni kullanılabilir. Son

olarak daha önce hiç kimsenin çalışmadığı veya ulaşmadığı durumlar bütüncül tek durum deseni kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmanın bütüncül olarak kabul edilmesinin nedeni, tek analiz biriminin (pozitif psikoterapi denge modeline göre üniversite çalışanlarına ilişkin görüşler)olmasındandır. Tek durum deseni olarak kabul edilmesinin nedeni KKTC’de Yakın doğu Üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarına uygulanmasındadır.

3.2.3. Pilot Çalışma

1.sürüm olan 51 maddelik akademisyenlere yönelik araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek soruları için pozitif psikoterapide denge modeli ölçeği çalışmanın amacına uygunluğu ve kapsam geçerliği açısından Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında görev yapan Prof. Dr. Mehmet Çağlar ve Doç. Dr. Behçet Öznacar, Rehberlik Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında pozitif psikoterapide eğitim alan Doç. Dr. Könül Memmedova ve Pozitif psikoterapist Yrd. Doc. Dr. Ayhan Çakıcı Eş, Olgu Psikolojik Danışmanlık Merkezinde Psikolojik danışman Özden Yılmaz Bilgin, İstatistik uzmanı ve Fen-Edebiyat Fakültesi Uzaktan Eğitim Türk Dili Koordinatörü tarafından uzman görüşleri alınarak 2. Sürüm ortaya çıkmıştır. Uzmanların görüşleri doğrultusunda ölçeğin 4 alt boyutta ele alınabileceği kararına varılmış ve maddelerin empirik anlamda nasıl çalıştıklarını irdelemek için bir çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Üniversite de tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak ölçek maddelerinin geçerliliği ve güvenilirliği hesaplanmıştır.

Araştırmanın pilot çalışma grubu 2018-2019 eğitim öğretim yılının güz döneminde 291 akademisyen oluşturmaktadır.

Araştırmanın pilot çalışması için 2018-2019 Güz döneminde akademisyenlerin uygun boş saatlerinde görüşülüp, uygulama yapılmıştır.

3.3.4. Araştırma Çalışma Grubu

Bu araştırmada önce pilot bir çalışma yapılmıştır. Daha sonra Temel çalışma grubu ile çalışılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Balcı’ya (2006) göre, amaçlı örneklem, araştırmacı tarafından kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullandığı ve araştırmacının amacına

en uygun olanları seçtiği bir örneklem türüdür. Bu çalışmaya katılanlar, ölçüt örneklem yoluyla seçilmişlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmaya 20 akademisyen katılmıştır.

Tablo 2.

Akademisyenlerin sosyodemografik özelliklerine göre çalışma grubu

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	13	65
Erkek	7	35
Yaş		
29 yaş ve altı	4	20
30-40 yaş	15	75
41 yaş ve üzeri	1	5
Medeni durum		
Evli	16	80
Bekâr	4	20
Çocuk sahibi olma durumu		
Olan	11	55
Olmayan	9	45
Mesleki tecrübe		
5 yıl ve altı	4	20
6-10 yıl arası	5	25
11-15 yıl arası	5	25
16 yıl ve üzeri	6	30
Yönetici ile çalışma süresi		
2 yıl ve altı	20	100
3-5 yıl arası	-	-
6 yıl ve üzeri	-	-
Görev		
Asistan	2	10
Koordinatör	1	5
Öğretim görevlisi	7	35
Öğretim üyesi	9	45
Dekan yardımcısı	1	5

Tablo 2.' de görüldüğü üzere Akademisyenlerin sosyodemografik özelliklerinde cinsiyete göre %65'i kadın,%35'i erkektir. Yaş' göre 30-40 yaş Aralığında %75 i, 29 yaş ve altı aralığında olanların %20'i, 41 yaş ve üzeri aralığın ise % 5'i oluşturmaktadır. Medeni durumu bakımında akademisyenlerin % 80'i evli

iken %20'i bekârdır. Akademisyenlerin Çocuk sahibi olma durumu bakımından %55'i olan, %45'i olmayanlardan oluşmaktadır. Akademisyenlerin Mesleki tecrübe % 30'u 16 yıl ve üzeri çalıştığını,% 25'i 11-15 yıl arası ve 6-10 yıl arasındadırlar. Akademisyenlerin Yönetici ile çalışma süresi sine bakıldığında %'ü 2 yıl ve altı birlikte çalıştığı ile görüş bildirdiler. Akademisyenlerin görev bakımında büyük bir çoğunluğunun %45'i öğretim üyesi olarak çalışırken,%35'i öğretim görevlisi, %10'u asistan ve % 5' ise koordinatör olduğu görüşünü belirtmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1.Araştırmanın Nicel boyutu

Araştırmada yer alan temel çalışma grubunun nicel verilerini toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafında geliştirilen Pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği, Çok Boyutlu iş isteklendirme ölçeği uygulanmıştır. Araştırmacının veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, evren-örneklem bilgilerini ortaya çıkarmak ve nicel bulgulara ilişkin istatistikler analizleri gerçekleştirebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Kişisel bilgi formu cinsiyetleri, yaş, Medeni durumları, çocuk mevcudiyetleri, mesleki tecrübe yılı, görevleri, ek görev ve aynı yönetici ile yıla göre çalışma, gibi tanıtıcı özelliklerin yönelik sorular yer almaktadır.

3.2.1.2. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Geliştirme

Araştırmacı tarafından oluşturulan ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği 5'li likert tipinde geliştirilmiş bir ölçek olup, toplam 23 sorudan oluşmaktadır.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği bulunan sorulara verilen yanıtlar “Hiç Bir zaman=1 puan”, “Nadiren=2 puan”, “Bazen=3 puan”, “Genellikle=4 puan” ve “Daima=5 puan” şeklinde puanlanmaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan yapı geçerliliği çalışması sonucunda ölçeğin 4 faktörlü bir yapıda olduğu ve faktörlerin “Beden”, “Başarı”, “İlişki” ve “Hayal ”şeklinde olduğu belirlenmiştir. Ölçek geneline ait Cronbach alfa katsayısının 0,878 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3:

PPT Denge modeli Alt Aralık Ortamaları

N0	Aralıkların ortalaması	Likter ölçütü
1.	Hiç bir zaman	1.00–1.79
2.	Nadiren	1.80–2.59
3.	Bazen	2.60–3.39
4.	Genellikle	3.40–4.19
5.	Daima	4.20–5.00

3.2.1.2. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Yapı Geçerliliği Analizleri

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin yapı geçerliğinde, ölçeğin faktör yapısını belirlemek adına Keşfedici (açımlayıcı) ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve elde edilen bu bulgular bu bölümde gösterilmiştir.

3.2.1.3.1.Keşfedici (açımlayıcı) Faktör Analizi

Keşfedici (açımlayıcı) Faktör Analizi, bir ölçme aracı vasıtasıyla elde edilen verilere ait korelasyon matrisinden veya kovaryans matrisini kullanarak aralarında ilişki bulunan k adet değişkenden daha az olmak koşuluyla birbirlerinden bağımsız yeni faktörler oluşturulması amacıyla kullanılan faktör analizi yöntemidir (Özdamar, 2002).

Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizinin uygulanabilmesi Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin taslak formunun çok değişkenli normal dağılıma uyum gösterme durumu incelenmiş ve çok değişkenli normal dağılıma uyum göstermiş olduğu saptanmış ve keşfedici (açımlayıcı) yapılabilmesi için uygunluğunun belirlenmesinde kullanılan Kaiser-Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett'in küresellik testleri yapılmıştır.

Tablo 4.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği KMO ve Bartlett Testi sonuçları

		Değerler
Kaiser-Meyer-Olkin	KMO Katsayısı	0,806
	Ki Kare Değeri	3803,978
Bartlett Testi	Serbestlik Derecesi	253
	P	0,000

Tablo 4’de görüleceği üzere Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin taslak formun Kaiser-Meğer-Olkin katsayısının 0,806 olduğu görülmüştür. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik için KMO’ nun 0,60’tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2009). Bartlett’s Test of Sphericity sonuçlarına bakıldığında teste ait hesaplanan ki kare değerinin 3803,978 olduğu ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan keşfedici (açımlayıcı) faktör analizinde temel bileşenler analizi (Principal Components) yöntemi kullanılmış ve veri setine varimax dönüşümü uygulanmıştır. Ölçekten madde atılma kriteri olarak; faktör yükü 0,50’inin altında olan maddelerin ölçekte atılması seçilmiştir. Böylece faktörler arası ayrımlar daha net bir şekilde ifade edilmiş olup, 51 maddelik taslak ölçekten madde atılarak keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi tekrarlanmış ve ölçeğin 23 maddelik nihai formuna ulaşılmıştır. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin faktör yapısına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi bulguları

Faktör	Özdeğerler			öndürülmüş Kareler Toplamı		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans (%)	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans (%)
1	6,57	28,57	28,57	4,73	20,58	20,58
2	4,43	19,24	47,81	4,53	19,70	40,28
3	2,89	12,55	60,36	3,47	15,10	55,39
4	2,22	9,65	70,01	3,36	14,62	70,01

Tablo 5’de Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğine uygulanan Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi neticesinde elde edilen özdeğerler ve bu özdeğerlerin tek başına ve diğer faktörler ile birlikte açıkladıkları varyanslar gösterilmiştir.

Tablo 5. İncelendiğinde pozitif psikoterapi denge modeli ölçeğinin öz değeri birin üzerinde olan ve toplam değişimin %70,01’inin açıklandığı 4 faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan Faktör I’e ait öz değer $\lambda=4,73$ olup, bu faktörün tek başına Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğindeki değişimin %20,58’ini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçekte bulunan Faktör II’nin öz değeri $\lambda=4,53$ bulunmuş ve bu faktör tek başına ölçekteki değişimin %19,70’ini açıklarken, Faktör ile birlikte ölçekteki değişimin %40,28’ini açıklamaktadır. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinde saptanan Faktör III’e ait öz değer $\lambda=3,47$ bulunmuş ve bu faktör tek başına toplam varyansın %15,10’u Faktör I ve Faktör II ile birlikte %55,39’unu açıklamaktadır. Ölçekte yer alan son faktör olan Faktör IV’ün öz değeri $\lambda=3,36$ bulunmuştur. Faktör IV tek başına Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğine ait varyansın %14,62’sini, diğer üç faktörle birlikte toplam varyansın %70,01’inin açıklayabilmektedir.

Aşağıda gösterilen Tablo 4’te Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğine uygulanan Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yapısı ve ölçek maddelerinin faktör yükleri belirtilmiştir.

Tablo 6:

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin faktör yapısı ve faktör yükleri

	Faktörler			
	1	2	3	4
46.Gergin olduğum zamanlarda farklı bir yerde olduğumu hayal ederim.	,90			
48.Geleceğe yönelik sezgilerimin güçlü olduğuna inanırım.	,88			
47.Bazen hayalimde yaşadığım olayları gerçekte Var olan hayatıma yansıtırım	,88			
37.İnanmanın başarmanın yarısı olduğunu düşünüyorum.	,84			
51.Her zaman adımlarımı geleceğe yönelik atarım.	,84			
40.Geleceği hayal etmek hoşuma gidiyor.	,80			
21.Zorluklarla baş edebildiğime inanırım		,78		
20.Mükemmeliyetçi biri olduğuma inanırım		,78		
14.Bu mesleği yaparak yaşama amacıma ulaştığımı hissederim.		,75		
13.Başarılı olmak benim önceliğim içerisinde yer almaktadır.		,75		
12.Mesleki yaşam süreci içerisinde kişisel gelişimim için Hedefler içerisine girerim.		,71		
17.İş yaşantımda prestije önem veririm.		,70		
19.İşime karşı kendimi sorumlu hissederim.		,69		
16.Bir insanı değerlendirirken zekâsı benim için ön plandadır.		,66		
26.Çalışma arkadaşlarıma pozitif bir ortam sağlandığına inanırım.			,82	
30.Okul personeli ile mükemmel bir ilişki kurduğuma inanırım.			,81	
35.Ast- üst arasında ilişki kurulurken bireyin kendini rahatça ifade edebileceği bir ortamın sağlanması gerektiğine inanırım			,80	
31.Çalışma ortamımdan memnumum.			,80	
28.Çalışma ortamımda ast- üst ilişkilerine önem veririm.			,79	
7.İş ortamında çalıştığımda fiziksel görünümüme önem veririm.				90
5.Genelde kendimi enerjik hissederim.				,87
9.Fiziksel görüntümden memnum.				,86
8.Çok çalışsam bile Fiziksel aktivitelere zaman ayırırım.				,83

Tablo 6’da gösterilen bulgular incelendiğinde; Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinde yer alan “46.Gergin olduğum zamanlarda farklı bir yerde olduğumu hayal ederim.”, “48.Geleceğe yönelik sezgilerimin güçlü olduğuna inanırım.”, “47.Bazen hayalimde yaşadığım olayları gerçekte var olan hayatıma yansıtırım.”, “37.İnanmanın başarmanın yarısı olduğunu düşünüyorum.”, “51. Her zaman adımlarımı geleceğe yönelik atarım.” Ve “40.Geleceği hayal etmek hoşuma gidiyor.” Maddelerinin Faktör I.’de yer aldığı ve bu maddelerin faktör yüklerinin 0,80 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör I.’de yer alan maddeler incelendiğinde Faktör 1’in ismi “Hayal” olarak belirlenmiştir.

Ölçekte bulunan Faktör II’de “21.Zorluklarla baş edebildiğime inanırım.”, “20.Mükemmeliyetçi biri olduğuma inanırım.”, “14.Bu mesleği yaparak yaşama amacıma ulaştığımı hissederim.”, “13.Başarılı olmak benim öncelliğim içerisinde yer almaktadır.”, “12.Mesleki yaşam süreci içerisinde kişisel gelişimim için hedefler içerisine girerim.”, “17.İş yaşantımda prestije önem veririm.”, “19.İşime karşı kendimi sorumlu hissederim.” Ve “16.Bir insanı değerlendirirken zekâsı benim için ön plandadır.” Maddeleri yer almakta olup, maddelerin faktör yükleri 0,66-0,78 arasında bulunmuştur. Bu maddeler başarı ile ilgili olduğundan dolayı Faktör II “Başarı” olarak adlandırılmıştır.

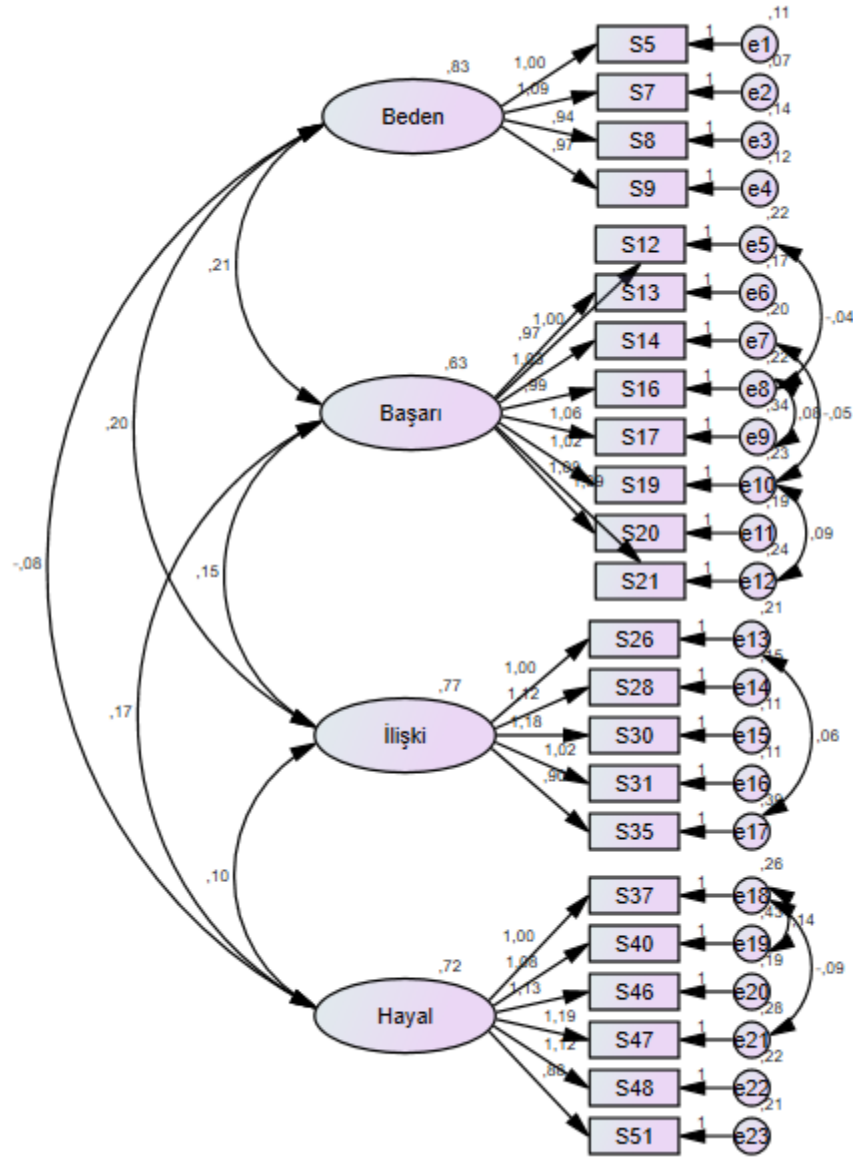
Ölçekte yer alan “26.Çalışma arkadaşlarıma pozitif bir ortam sağlandığına inanırım.”, “30.Okul personeli ile mükemmel bir ilişki kurduğuma inanırım.”, “35.Ast- üst arasında ilişki kurulurken bireyin kendini rahatça ifade edebileceği bir ortamın sağlanması gerektiğine inanırım.”, “31.Çalışma ortamımdan memnumum.” Ve “28.Çalışma ortamımda ast- üst ilişkilerine önem veririm.” Maddelerinin faktör yükleri 0,79-0,82 arasındadır ve bu maddeler Faktör III altında toplanmıştır. Söz konusu maddeler ilişkilerle ilgili olduğundan dolayı bu faktör “İlişki” şeklinde isimlendirilmiştir.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin son faktöründe “7.İş ortamında çalıştığımda fiziksel görünümüme önem veririm.”, “5.Genelde kendimi enerjik hissederim.”, “9.Fiziksel görüntümden memnum.” Ve “8.Çok çalışsam bile Fiziksel aktivitelere zaman ayırırım.” Maddeleri yer almaktadır ve bu maddelere ait faktör yükleri 0,83 ile 0,90 arasında değişmektedir. Bu faktörde yer alan maddeler beden ile ilgili olduğundan sebep Faktör IV’e “Beden” ismi verilmiştir.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğine ait keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü bir yapıya sahip olduğunun tespitinin ardından yine yapı geçerliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi uygulamasına geçilmiştir.

3.2.1.3.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin faktör yapısının ortaya konmasının ardından ölçeğin faktör yapısının uygunluğunun teyit edilmesi, faktörler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinin incelenmesinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizinin bir uzantısı niteliğindedir. Açıklayıcı faktör analizi bir ölçme aracının faktör yapısını açıklarken, doğrulayıcı faktör analizi AFA ile belirlenen faktörler arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığını, değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirinde bağımsız olma durumlarını ve belirlenen faktörlerin kurulan modeli açıklamakta yeterli olup olmadığının test edilmesi amacıyla kullanılır (Erkorkmaz ve diğ., 2013)



Şekil 14. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı

Şekil 14.'de gösterilen Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramı verilmiş olup, keşfedici (açımlayıcı) faktör analiziyle belirlenen dört faktörlü ve 23 maddelik ölçekten herhangi bir madde atılmadan ölçeğini iyi uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.'te gösterildiği gibidir;

Tablo 7:

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin uyum iyiliği indeksleri

İndeks	Değer	Uyum
χ^2/sd	2,516	Mükemmel
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,822	Kötü
Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,907	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,941	Kabul Edilebilir
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,078	Kabul Edilebilir

Tablo 7’ de verilen Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksi değerleri incelendiğinde, χ^2/sd ’inin 2,516 olduğu belirlenmiştir ve bu durumun χ^2/sd açısından Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin mükemmel bir uyuma sahip olduğunu ifade etmektedir. Kline (2005)’e göre χ^2/sd ’nin 3’ün altında olması mükemmel uyum olduğunu, 3 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir uyumun olduğunu göstermektedir. İyilik Uyum İndeksi (GFI) indeksinin 0.95 ile 1.00 arasında olması mükemmel bir uyumun varlığını, 0.90 ile 0.95 Aralığında olması ise kabul edilebilir bir uyumun varlığını göstermektedir (Sümer, 2000). Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği için saptanan İyilik Uyum İndeksi (GFI) indeksi 0,82 bulunmuş olup, İyilik Uyum İndeksi değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmamasından dolayı kötü uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) değeri 0,907 bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell (2001)’e göre Normlaştırılmış Uyum İndeksi için belirlenen sınır değer 0,90 ile 1,00 arasındadır. NFI değerinin belirtilen sınır değerlerin arasında olması beklenir ve bu durum kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) için belirlenen kritik değerlerden 0.95 - 1.00 Aralığı iyi bir uyumun varlığını, 0.90 – 0.95 Aralığı ise kabul edilebilir bir uyumun varlığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği için belirlenen Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

değeri 0,941'dir ve bu değer Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Karşılaştırmalı Uyum İndeksi açısından kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Başka uyum iyiliği indeksi olan Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değeri 0,078 bulunmuştur. Brown (2006)'a göre RMSEA değerinin 0.00-0.05 arasında olması mükemmel uyumu, 0.05-0.08 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Buna göre Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin RMSEA açısından kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin GFI dışındaki tüm uyum iyiliği indekslerinin uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

3.2.1.3.1.3. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesi amacıyla sırasıyla Cronbach alfa testi yapılmış ve ölçeğinde madde-toplam korelasyonları incelenmiştir.

Tablo 8:

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçları

	Alfa
Beden	0,910
Başarı	0,884
İlişki	0,874
Hayal	0,937
Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği	0,878

Tablo 8'de Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçlarına ait alfa katsayıları verilmiştir. Büyüköztürk (2012)'e göre Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,70'in üzerinde olması halinde ölçme aracı güvenilir olduğunu göstermektedir. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde; beden alt boyutu için 0,910, başarı için 0,884, ilişki için 0,874 ve hayal için 0,937 bulunmuştur. Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin geneline ait Cronbach Alfa katsayısı 0,878 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 9:

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği Madde-Toplam Korelasyonları

	Korelasyon
5.Genelde kendimi enerjik hissedirim.	0,335
7.İş ortamında çalıştığımda fiziksel görünümüme önem veririm.	0,332
8.Çok çalışsam bile Fiziksel aktivitelere zaman ayırıyorum.	0,369
9.Fiziksel görüntümden memnum.	0,349
12.Mesleki yaşam süreci içerisinde kişisel gelişimim için hedefler içerisine girerim.	0,490
13.Başarılı olmak benim önceliğim içerisinde yer almaktadır.	0,524
14.Bu mesleği yaparak yaşama amacıma ulaştığımı hissedirim.	0,605
16.Bir insanı değerlendirirken zekâsı benim için ön plandadır.	0,483
17.İş yaşantımda prestije önem veririm.	0,532
19.İşime karşı kendimi sorumlu hissedirim.	0,540
20.Mükemmeliyetçi biri olduğuma inanırım	0,412
21.Zorluklarla baş edebildiğime inanırım	0,669
26.Çalışma arkadaşlarıma pozitif bir ortam sağlandığına inanırım.	0,364
28.Çalışma ortamımda ast- üst ilişkilerine önem veririm.	0,229
30.Okul personeli ile mükemmel bir ilişki kurduğuma inanırım.	0,589
31.Çalışma ortamımdan memnumum.	0,496
35.Ast- üst arasında ilişki kurulurken bireyin kendini rahatça ifade edebileceği bir ortamın sağlanması gerektiğine inanırım	0,458
37.İnanmanın başarmanın yarısı olduğunu düşünüyorum.	0,527
40.Geleceği hayal etmek hoşuma gidiyor.	0,540
46.Gergin olduğum zamanlarda farklı bir yerde olduğumu hayal ederim.	0,439
47.Bazen hayalimde yaşadığım olayları gerçekte var olan hayatıma yansıtırım	0,392
48.Geleceğe yönelik sezgilerimin güçlü olduğuna inanırım.	0,471
51.Her zaman adımlarımı geleceğe yönelik atarım.	0,439

Tablo 9’da Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeği madde-toplam korelasyonları verilmiş olup, madde-toplam korelasyonu en yüksek olan sorunun

“21.Zorluklarla baş edebildiğime inanırım” ve madde-toplam korelasyonu en düşük olan sorunun “28.Çalışma ortamımda ast- üst ilişkilerine önem veririm.” Olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan soruların madde-toplam korelasyonlarının 0,229 ile 0,669 arasında değiştiği saptanmıştır.

3.2.1.3. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği

Çok boyutlu iş motivasyon ölçeği Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) de tarafından geliştirilmiştir. Likert türü bir ölçektir. Ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri motive olmama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme – sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel ve içe yansıtılan düzenleme şeklinde alt boyutlara ayrılmıştır. Motive olmama ile ilgili ölçek maddeler, 1, 3, 5 ; içsel motivasyon, 2, 4, 6; dışsal düzenleme– sosyal 7,9,11; kişisel düzenleme 8,10,12; dışsal düzenleme maddesel 13,15,17; içe yansıtılan düzenleme ise 14,16,18 şeklinde belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin her birinin yanında 7 seçenek bulunmaktadır. Çok boyutlu iş motivasyon ölçeği bulunan sorulara verilen yanıtlar “Hiç uygun değil=1 puan”, “Çoğunlukla uygun değil=2 puan”, “uygun değil=3 puan”, “orta=4 puan”, “Uygun=5 puan”, “Oldukça Uygun=6” ve “Tamamen uygun =7” şeklinde puanlanmaktadır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programında orijinal kültürle aynı faktör deseninin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları yapılarak yorumlanmıştır. Bu çalışmada toplanan veri setinin iç tutarlığının incelenmesi amacıyla Cronbach Alfa testi yapılmış olup, elde edilen Cronbach Alfa Katasyısı 0,922’dir.

Verilen puanlar Secenekler Puan Aralığı

3.3.2. Araştırmanın Bulanık mantık boyutu

3.3.2.1. Bulanık Kümelerin Üyelik Fonksiyonları

Bulanık mantık, üyelik fonksiyonları ile gösterilir. Genel olarak kesin cümleler için dörtken, bulanık kümeler için üçgen ve yamuk türlü üyelik fonksiyonları kullanılmaktadır. Tablo 9 da Aristo mantığına göre akademisyenlerin pozitif psikoterapi denge modeli ile iş motivasyonu kısaltmalar kümesi gösterilmiştir.

Tablo 10:

Kısaltmalar: Pozitif psikoterapi Denge Modeli Ölçeği

Hiç bir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Daima
HBZ	N	B	G	D

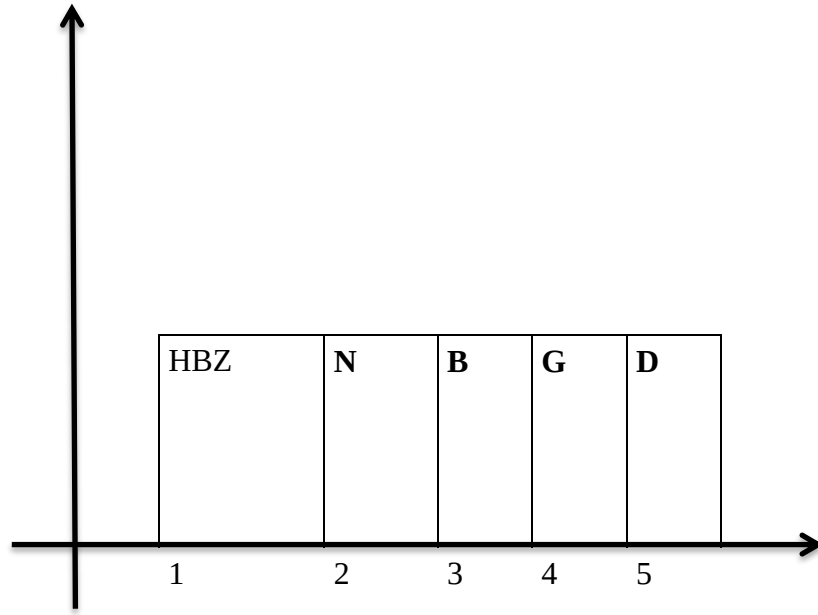
Tablo 10’ da görüldüğü üzere pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği beşli likert olarak düzenlenmiştir. Buna göre Hiçbir zaman (HBZ), Nadiren(N), Bazen (B), Genellikle (G) ve Daima (D) şeklinde kısaltmalar olarak belirtilmiştir. Bulanık mantık kümesinde beşgen kesin küme kullanılmıştır.

Tablo 11:

Kısaltmalar: İş Motivasyonu Ölçeği

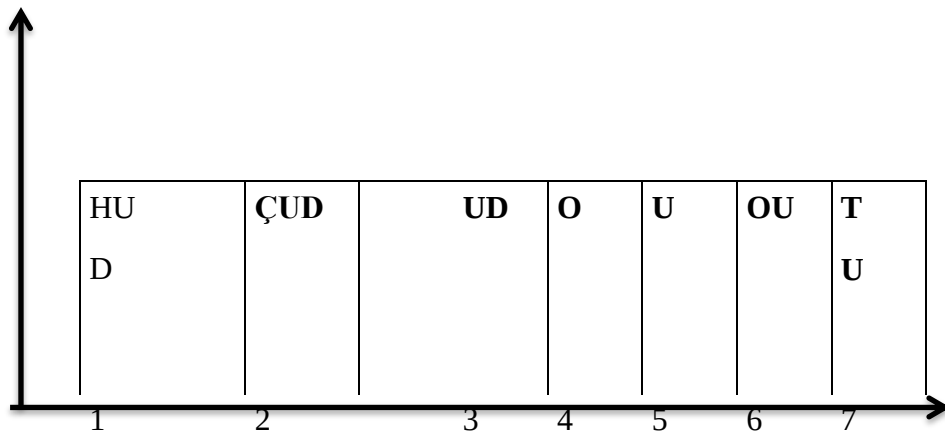
Hiç Uygun değil	Çoğunlukla uygun değil	Uygun değil	Orta	Uygun	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
HUD	ÇUD	UD	O	U	OU	TU

Tablo 11’de görüldüğü üzere iş motivasyon ölçeği yedili likert olarak hazırlanmıştır. Buna göre Hiç uygun değil(HUD), Çoğunlukla Uygun Değil(ÇUD), Uygun değil(U), Orta (O), Uygun (U), Oldukça Uygun(OU) ve Tamamen Uygun(TU) şeklinde kısaltmalarla birlikte yer verilmiştir.



Şekil 15: Pozitif Psikoterapi Denge Modelinin Beşgen Kümeler İle Gösterilmesi

Şekil 15’de görüldüğü üzere pozitif psikoterapi denge modeli beşgen şeklinde verilmiştir. Buna göre “Hiç Bir Zaman:1, Nadiren: 2, Bazen:3, Genellikle: 4, Daima: 5” şeklinde kodlanmıştır.

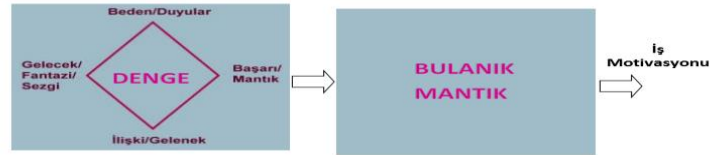


Şekil 16: İş motivasyon altıgen küme ile gösterilmesi

Şekil 16’de görüldüğü üzere iş motivasyon yedigen şeklinde verilmiştir. Buna göre “Hiç uygun değil (HUD):1, çoğunlukla uygun değil(ÇUD) :2, Uygun Değil (UD):3, Orta (O): 4, Uygun(U): 5, Oldukça Uygun(OU) ve Tamamen Uygun(TU)” şeklinde kodlanmıştır. Bulanık mantık kümesinde yedigen kesin küme kullanılmıştır.

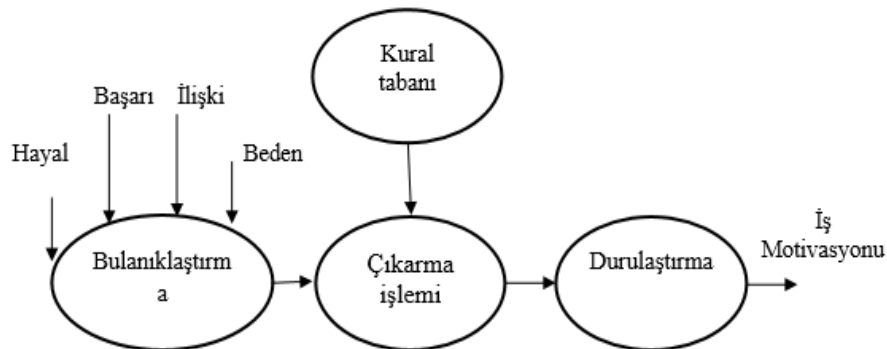
3.3.2.2. Bulanık Mantık Teorisine göre Modelleme

Bulanık mantıkla modellenmesinde giriş ve çıkış ilişkileri alt aralık ve onların üzerinde yapılan çeşitli kurallar çerçevesinde gerçekleşir. Bulanık Mantık Modellemesi şekil 17 ve 18’ de verilmiştir.



Şekil 17: pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonuna etkisi ile modelleme

Şekil 18’de görüldüğü üzere pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonuna etkisi ile ilgili modellemeye yer verilmiştir.



Şekil 19: Bulanık Mantık ile modellenme

Şekil 19’da görüldüğü üzere önce Bulanıklaştırma her değişkenin aynı veya değişik sayıda alt kümelere parçalanması ve bu alt kümelerin her birine üçgen veya yamuk üyelik fonksiyonları verilmesidir. Sonra kural tabanına bağlı olarak kuralları oluşturulması bulanık mantık modellemesinin esasını oluşturur. Her bir kuralın öncül ve ardıl olarak iki kısmı vardır. Öncül kısım (sebebe kısmı) giriş değişkenleri arasındaki mantık ilişkilerini içerir. Tüm kurallar veya ilişkiler birer şart cümlesi şeklinde yazılır. Kuralların her birinin yapısı “ Eğer. İse, o halde.” şeklindedir. “Eğer” kelimesinden sonra giriş değişkenleri arasındaki ilişki , “o halde” kelimesinden sonra “çıkış” (ardıl) yazılır. Giriş kelimesi araştırma konusuna uygun olarak bazen birkaç sözün bir araya gelmesinden oluşur. Örneğin, bu araştırmada çıkışın (akademisyenlerin iş motivasyonu) dört giriş değişkeni (Hayal, başarı, ilişki ve beden) ile ilişkisi vardır. Bu değişkenlerin her birinin dört alt aralık kümesi vardır. Farklı değişkenlere ait alt kümeler arasındaki ilişkiler “ve”, “veya” ve “değildir” bağlayıcıları ile biri birine bağlanırlar. Araştırmada öncül kısımdaki değişkenler arasındaki ilişkiler “ve” bağlayıcı kullanarak yapılmıştır.

Araştırmada ppt denge modelinde dört giriş değişkeni ve bir çıkış değişkeni vardır. PPT denge modelinde tüm değişkenlerin 5 alt kümesi vardır. Çıkış değişkeninde ise İş motivasyonu 7 (motive olmama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesi ve içe yansıtılan düzenleme)alt kümesi vardır. Mekanik olarak mantığa gerek duymadan mümkün olabilecek toplam kural, sayı değişkenlerinin alt aralık sayılarına göre hesaplanır. PPT Denge modeli 5 alt aralık, iş motivasyonu 7 alt aralık olduğundan, toplam kural sayısı: $5 \times 5 \times 4 + 7 \times 7 \times 6 = 394$ olacaktır:

Mevcut olan kural sayısı:

- a) Kişisel sezgi,
- b) Uzman görüşü,
- c) Veri analizi ile eleme metodları vardır

Mevcut kural tabanının bir kısmı Tablo 11’de verildi.

Tablo 12:

“Eğer... İse, O halde...”

Kural NO	EĞER	İSE, O HALDE			
	HAYAL	İLİŞKİ	BAŞARI	BEDEN	
1.	Bazen	Nadiren	Genellikle	Bazen	Kişisel düzenleme-OU
2.	Nadiren	Nadiren	Genellikle	Bazen	Kişisel düzenleme- U
3.	Genellikle	Bazen	Bazen	Bazen	Dışsal maddesel düzenleme-UD
4.	Daima	Genellikle	Genellikle	Genellikle	Onda dışsal maddesel düzenleme-ÇUD
5.	Bazen	Genellikle	Genellikle	Nadiren	Onda motivasyon olmama- U
6.	Bazen	Genellikle	Genellikle	Nadiren	Onda motivasyon olmama- U
7.	Bazen	Nadiren	Genellikle	Bazen	Onda yapısal düzenleme-O
8.	Genellikle	Bazen	Daima	Nadiren	Onda İçsel isteklendirme –OU
9.	Bazen	Genellikle	Nadiren	Bazen	Onda İçsel isteklendirme –O
10.	Bazen	Genellikle	Nadiren	Bazen	Onda İş motivasyonu-U
11.	Genellikle	Nadiren	Daima	Bazen	Onda İş motivasyonu-TU
12.	Bazen	Bazen	Genellikle	Genellikle	Onda İş motivasyonu- O
.	.	.	.	.	
.	.	.	.	.	
.	.	.	.	.	
.	.	.	.	.	
394	Nadiren	Bazen	Genellikle	Daima	

Tablo12’ de görüldüğü üzere kural 1, Eğer Hayal B ve Başarı G ve İlişki N ve Beden B Onda Kişisel düzenleme OU-dur. Kural 2. Eğer Hayal N ve Başarı G ve İlişki N ve Beden B Onda Kişisel düzenleme U-dur. Kural 3. Eğer Hayal G ve Başarı B ve İlişki O ve Beden G Onda Dışsal maddesel düzenleme düzenleme UD-dir. Kural 4. Eğer Hayal D ve Başarı G ve İlişki G ve Beden G Onda Dışsal maddesel düzenleme düzenleme ÇUD-dir. Kural 5. Eğer Hayal B ve Başarı G ve İlişki G ve Beden N Onda Motivasyon olmama U-dir. Kural 6. Eğer Hayal B ve Başarı G ve

İlişki G ve Beden N Onda Motivasyon olmama U-dir. Kural 7. Eğer Hayal B ve Başarı G ve İlişki N ve Beden B Onda Yapısal düzenleme Odur. Kural 8. Eğer Hayal G ve Başarı D ve İlişki B ve Beden N Onda İçsel isteklendirme Odudur. Kural 9. Eğer Hayal B ve Başarı N ve İlişki G ve Beden B Onda İçsel motivasyon O-dır dır. Kural 10. Eğer Hayal B ve Başarı N ve İlişki G ve Beden B Onda İş motivasyonu U-dur. Kural 11. Eğer Hayal G ve Başarı D ve İlişki N ve Beden B Onda İş motivasyonu TU-dır. Kural 12. Eğer Hayal B ve Başarı G ve İlişki B ve Beden G Onda İş motivasyonu O-dır şeklinde ifade edilir.

Çıkarım motoru (ÇM) hayal, başarı, ilişki ve bedene ait giriş bulanık kümeleri kural tabanını uygulamakla çıkış kümeleri oluşturur (Mamdani, 1974). Bunun için giriş verilerine uygun olarak giriş kümeleri tetiklenir. Öncül kısımda tetiklenen kümelerin üyelik derecelerinden en küçüğü (EK) seçilir (Diğer bir yöntem, üyelik derecelerinin ÇARPIM'ından bulunmuş üyelik derecesidir). Bu işlemin sonucunda alınmış tek üyelik derecesi ise ardıl kısımda uygun kuralın belirlediği çıkış kümesine dönüştürülür. Ardıl kısımdaki bulanık kümelerin birleşmesi “VEYA” işlemi ile yapılır “VEYA” bağlayıcısı ile yapılan işlem çıkışın en büyüğünün (EB) bulunması demektir. Bundan dolayı Mamdani (1974) çıkarma işlemi bazen “EK-EB” çıkarma kuralı olarak adlandırılır.

Durulaştırma işlemi bulanıklaştırma işleminin aksidir. Durulaştırmanın amacı, bulanık küme işlemleri sonucunda alınmış tek bulanık çıktı kümesini sayısal bir değere çevirmektir. Literatürde en büyük üyeliğin ortalanması, ağırlık merkezi yöntemi ve diğer durulaştırma yöntemi geniş bir şekilde uygulanmaktadır (Şen, 2009).

3.3.3.Araştırmanın Nitel boyutu

3.3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmanın amaçlarından biri olan, yönetici, öğretim elamanı, öğretim görevlisi, koordinatör, araştırma görevlisi ve asistan araştırmanın problemi olan pozitif psikoterapide denge modeline göre çalışanların geliştirdikleri algılarındaki Çatışma – Çözme becerileri ile İş motivasyonuna etkisinin almak amacıyla, bir nitel veri toplama yöntemi olan görüşme yöntemi, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılmıştır.

Durum araştırmalarında bütüncül tek durum deseni kullanılmış görüşme başlıca veri toplama aracıdır. Bütüncül tek durum desenlerinde, tek bir analiz kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum ifade etmektedir. Bu araştırmada dikkat edilen etmenlerin, bir durumu nasıl etkilediği ve bu durumdan nasıl etkilendiği belirlenmeye yönelik çalışılmıştır. Bunun sonucunda da durum değerlendirilmesi yapılır (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2012; Glesne, 2013; Yıldırım ve şimşek, 2013).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin belli bir konuda duygu ve düşüncelerini ifade etmeye görüşme denir. Görüşmenin temel amacı, bireyin görüş açısını onun öznel dünyasına görüşme soruları yardımı ile girerek anlamaktır. Böylece, araştırılan konu bireyin tecrübeleri, tutumları, düşünceleri, niyetleri, yorumları, bilişsel algıları ve tepkileri gibi gözlemlenemeyen bilgilere ulaşılmaya çalışılmaktadır. Yarı yapılandırılmış, Yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve odak grup görüşme şeklinde farklı araştırmacılar tarafından tercih edilebilecek görüşme teknikleri vardır (Yıldırım ve şimşek, 2013; Sönmez ve Alacapınar, 2011). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, ne yapılandırılmış görüşmeler gibi katı, ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnektir. Dolayısı ile ikisi arasında yer almaktadır. Bu yüzden araştırmacıya esneklik sağladığından, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacılar tarafından seçilmektedir (Dağlı ve diğerleri, 2009).

Bu araştırmanın nitel araştırma yöntemi kısmında, yapı olarak standartlaştırılmış açık uçlu sorular ve görüşme tekniği kullanılmıştır. Bundan dolayı, akademisyenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanıp uygulanmıştır. Görüşme formunda katılımcı Yönetici, Öğretim üyesi, öğretim görevlisi, Araştırma görevlisi, asistan ve koordinatörlerin güvenini kazanmak için bazı güven verici ifadelere yer verilmiştir.

Görüşme formunun ikinci bölümünde araştırmanın amacına uygun hazırlanmış yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular yer almaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde yer alan yarı yapılandırılmış görüşme sorularını belirlemek için araştırmacı tarafından alanyazı taraması yapılarak 20 görüşme sorusu belirlenmiş, görüşme formunun iç geçerliliğinin sağlanabilmesi için, görüşme formu Eğitim Yönetimi Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında çalışan akademisyenlere verilmiş ve önerileri dikkate alınarak soruların bir kısmı çıkarılıp bazıları da

birleştirilip, görüşme formuna son şekli verilmiş ve nihai durumda görüşme soruları 17 soruya indirilmiştir.

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formunun pilot uygulaması, 2018-2019 öğretim yılında 5 Yönetici, 5 öğretim üyesi ve öğretim görevlisi ile yapılmış ve görüşme formu gözden geçirilerek son şeklini almıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formlarında; soruların ifade edilişi, soru sırasının uygunluğu gibi biçimsel değişiklikler yapılmıştır.

Karataş (2019)'ın yapmış olduğu araştırmada nitel araştırmalarda konunun derinlemesine incelenmesinin oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sebebi ise katılımcının rolünü belirlediği anlaşılmaktadır. Bu yüzden katılımdan elde ettiği veriler ile kendi önyargılarını ve yorumlarını farklı tutması önemlidir. Bu yüzden, araştırmacı analiz sırasında değil de, sonuç ve öneriler yazılırken kendi yorumlarını eklemelidir. Aslında araştırmanın veri kaynağı katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen yazılı doküman kayıtlardan oluşmaktadır. Görüşme saatleri söz konusu katılımcılarla görüşülüp onlara uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Katılımcılara Uygulamaya başlanmadan önce akademisyenlerin samimi olarak içtenlikle yanıtlar vermesi için özel kişisel ve mesleki bilgilerinin gizli tutulacağı ve araştırmanın amacı, önemi, görüşme süresince belirtecekleri görüş veya önerilerden yapılacak olan alıntılar kodlanarak verileceği konusunda kendilerine bilgi verilmiştir. Bu açıklamaların ardından görüşmelerden ses kaydı alınmış Her iki taraf içinde uygun olduğu belirtilen zamanda bire bir yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerin süreleri 35 dakika ile 45 dakika arasında sürmüştür. Ayrıca, katılımcıları soruların yanıtları doğrultusunda yönlendirmekten kaçınılmış ve elde edilen veriler ses kayıtları çözümlenerek, değiştirilmeden metin halinde bilgisayarda yazılmış ve bulgular bölümünde bu amaçla kodlama yapılmıştır.

Araştırmanın pilot uygulama aşamasında çeşitli denemelere yer verilir ve belirsizlikler çözümlenebilir. Katılımcılardan elde edilen veriler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılır ve her bölüme ait listeler oluşturulur. Daha sonra verilere kodlar verilir ve daha kolay incelenmesi ve düzenlenmesi için araştırmacılara imkân tanır. Görüşme sırasında kaydedilen sesler görüşme döküm formu ile yazılı olarak bilgisayar ortamına aktarılır. Daha sonra iki farklı uzmandan yardım istenerek

soruların konu ile bağlantılı olup olmadığı, anlaşılıp anlaşılmadığının incelenmesi talep edilmiştir.

Araştırmanın bu kısmında güvenilirlik formülü hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) formülü kullanılmıştır. Bunu yapabilmek için farklı bir araştırmacıya verilerin bir kısmı verilmiş ve temaların oluşturulması hedeflenmiştir. Esas temalar ile oluşturulan temalar karşılaştırılmıştır. Daha sonra kodlama anahtarları ve görüşme dökümleri araştırmacılar tarafından ayrı ayrı okunarak “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” olan konular tartışılarak gerekli düzenlemeler hesaplanmıştır. Bu iki uzmanın karşılaştırma sonucu iki tema gurubu arasındaki benzerli % 87 oranında görüş birliği içerisinde oldukları görülmüştür. Bu yüzdelik literatürde öngörülen %70 benzerlik barajının üstünde olduğundan dolayı temaların teyit edilebilirliği ispatlanmış ve güvenilir kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın sonunda soru maddelerinin geçerliliği saptanmıştır. Görüşme sorularının istenilen verileri sağladığı kanısına varılarak veri toplama sürecine geçilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmada, öncelikle bağlı olunan YDÜ Araştırma Etik Kurulu'na başvurulmuş ve kullanılan veri toplama araçlarının etik raporu alınmıştır.

Bu araştırmada üç farklı veri toplama aracından yararlanılmıştır. Bunlardan bir tanesi nicel boyutta, bir tanesi bulanık mantık boyutta, bir tanesi de nitel boyuttur. Nicel kısımda akademisyen uygulanan pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ve çok boyutlu iş motivasyon sonucunda elde edilen veriler SPSS programına yüklenilerek analiz edilmiştir. Bulanık mantık kısmında akademisyen uygulanan pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ve çok boyutlu iş motivasyon sonucunda elde edilen verilerin tespiti amacıyla fuzzy teach programı kullanılmıştır. Nitel boyutta çalışan Akademisyenlere uygulanmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenler rahatça anketleri doldurabilmeleri için belirli bir süre tanındıktan sonra anketler toplandı.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu ve yüz yüze görüşme tekniği ile üniversitede çalışan akademisyenlerin görüşlerine değerlendirilmiştir. Görüşme Formu 2018- 2019 eğitim öğretim yılının güz

döneminde uygulanmıştır. Araştırma verileri yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanılmış ve görüşmeler ve uygulamalar Ocak 2019 tarihinde tamamlanmıştır. Araştırma kapsamında gidilen her fakültede en az akademisyenlerin 1 saat ofis saati sırasında uygulamalar sürdürülmüştür. Uygulamanın yapıldığı günlerde ilgili fakültede araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde araştırmaya katılmaya gönüllü bulunan akademisyenlerin ders saatleri dışındaki vakitlerinde ölçekte yer alan soruları cevapladılar.

Bu araştırmada veri toplamada akademisyenlerin görüşünü bildirmekte ve araştırmaya katılmakta zorunlu olmadıklarını, bu çalışmaya katılımın tamamen gönüllülük esası çerçevesinde olduğu katılımlara belirtilmiştir. Ayrıca elde edilen verilerin sadece bu çalışmada kullanılacağı ve gizlilik etiğine uygun olarak yapılacağı hem sözlü hem de yazılı olarak aydınlatılmış onam ve bilgi formunda belirtilmiştir.

3.5 Verilerin İstatistiksel Analizi

3.5.1 Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırma verileri istatistiksel olarak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24,0 ve AMOS(Yapısal Eşitlik Modelleme) 24,0 yazılımlarında çözümlenmiştir.

Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışması kapsamında; yapı geçerliğinin sağlanması adına öncelikle keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analiz yapılmıştır. Faktör analizi işlemine geçilmeden önce veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uyma durumu incelenmiş, Kaiser-Meğher-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett'in küresellik testleri yapılmıştır. Veri setine öncelikle keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin faktör yapısı belirlenmiş, ardından doğrulayıcı faktör analiziyle yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında; bir iç tutarlılık testi olan Cronbach's Alfa testi yapılmış ve madde-toplam korelasyonlarına bakılmıştır.

3.5.2 Bulanık Mantık boyutu

Bulanık mantık teorisine uygun şekilde modelleme yapıldıktan sonra, modellemeye bağlı pozitif psikoterapi denge modeli ile iş motivasyonu ölçek kümeleri oluşturuldu. Fuzzy Teach 5 programı ile **EĞER-İSE** türünde yazılabilen bütün mantık kuralları ile 394 kurallar/hipotezler oluşturularak yapılmıştır. 12 örnek kural/hipotez tabanından örnek teşkil edecek 3 kural/hipotez seçilerek uygulama yapıldı.

3.5.3. Araştırmanın Nitel Boyutu

Nitel çalışma boyutunda pilot görüşmede elde edilen verilerin analizinde nitel araştırma veri analiz yöntemlerinden içerik analizi yöntemine başvurulmuştur. İçerik analizi yapılmasındaki amaç, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde oluşturmak ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İçerik analizi, belli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik ve yinelenabilir bir tekniktir. Sosyal bilim alanlarında genellikle içerik analizi çalışmalarında, önceden belirlenen kurallara göre kodlamalar yapılır ve araştırmacının uygun kategoriler ve sınıflamalar geliştirmesi yolu ile incelenen konuda karşılaştırmalar yapabilmelerine imkân sunmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Veriler Toplandıktan sonra içerik analizi yapılır ve ortak yönlü içerikler bulunur. Görüşme sırasında alınan ses kayıtları görüşme sonrasında Microsoft Office Word 2010 programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılması süreci, araştırmacı tarafından kavramsal çerçevenin iyice netleşmesi gibi olumlu sonuçlara da yol açmıştır.

1 yöneticisi, 3 öğretim elemanı, 1 öğretim görevlisi ve 1 koordinatör seçilerek pilot görüşme yapılmıştır. Böylece soruların açık ve anlaşılır olup olmadığının, verilen yanıtların sorulan soruların yanıtlarını yansıtıp yansıtmadığının belirlenmesi sağlanmıştır. Bu amaçla görüşme sırasında kaydedilen seslerin bilgisayara ortamında oluşturulan görüşme döküm formu yazılı biçime dönüştürülmüştür. Daha sonra iki başka uzmandan dökümleri inceleyerek sorulan soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını, ele alınan konuyu kapsayıp kapsamadığını ve gerekli olan bilgileri sağlama olasılığını da düşünerek kontrol etmeleri istenmiştir. Bu iki uzmanın % 87

oranında görüş birliği içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Çalışmamız sonucunda, soru maddelerinin geçerliliği belirlenmiştir ve veri toplama aşamasına geçilmiştir. Elde edilen verilere içerik analizi uygulanmıştır.

Verilerin kategoriler halinde gruplara ayrılması ve akademisyenlerin verdikleri cevaplar arasında benzerlikler ve farklılıklar olması analiz yolu ile elde edilmektedir. Her elde edilen kavram için kategoriler sınırlıdır ve bu şekilde analiz edilmektedir (Didiş, Özcan ve Abak, 2008). Daha sonra bulgulara kodlama yapılmaktadır ve verilerin çözümlenmesine yardımcı olmaktadır. Punch (2005) ve Robson (2001)'un bildirdiğine göre başlangıç kodlaması, betimleyici ve oldukça kısıtlı çıkarım gerektirirken sonraki kodlama daha üst düzey kavramlar kullanarak verileri bütünleştirmek anlamına gelmektedir.

Araştırmada elde edilen verilerin kategoriler halinde gruplandırılması ve kodlanması işlemlerinde NVIVO 12 Plus nitel veri analizi programı kullanılmıştır. NVIVO 12 Plus programı ile çok geniş kapsamlı içerikler kolaylıkla kodlanabilmiş, karmaşık bilgiler basitçe düzenlenmiş ve böylelikle verilerin bütününe hâkim olunması sağlanmıştır. NVIVO 12 Plus programı kodlamalar yapılırken hızlı geri çağırma ve daha sonra analiz yapmaya fırsat vermiştir. Bu yazılım aynı soruya verilen cevaplar arasında ortak ifadeleri bulmada çok büyük kolaylık sağlamıştır. Ulaşılan veriler sayısallaştırılarak yorumlanmıştır. Nitel veriler nicel verilerle sayısallaştırılmıştır. Süreçler; gözlem, görüşme ve dökümanların incelenmesi ve sayılara dönüştürülmesi olarak gerçekleşmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2013)'in bildirdiğine göre nicel araştırma türleri gibi nitel araştırmalarda da veriler belirli bir düzeyde sayılara indirgenebilmektedir. Verilerin sayısallaştırırken basit yüzdelik hesaplamalar ve frekans analizi kullanılır ve bu yöntem ile nitel verilerin güvenilirliği artırılarak, yanlılık azaltılır ve verilerin kıyaslanması için imkân tanınır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu araştırmada nitel verilerin sayısallaştırılması, NVIVO 12 Plus nitel veri analizi yazılımı ile istatistiksel hesaplamalar yapılarak sağlanmıştır.

İçerik analizi yapılırken işlem sırasının şu şekilde olması önerilmektedir; (Kishore, Agrawal ve Rao, 2005)

1. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmalı,
2. Aktarılan veriler düzenlenmeli,
3. Düzenlenen veriler kodlanmalı,
4. Kodlanan verilere temalar verilmeli,
5. Ortaya çıkan kodlar, temalar düzenlenmeli ve aralarındaki ilişki saptanmalı,
6. Kodlara ve temalara göre veriler görsel hale getirilmeli, yorumlanmalı ve alıntılara yer verilerek, örneklendirilerek açıklanmalı,

Ayrıca Creswell (2009) Nitel verilerin analizini, veri toplama süreciyle eş zamanlı olarak gerçekleştirilir demektedir. Söyleki;

1. Erken veri analizi olarak da adlandırılan bu süreçte veri analizi, veri toplama ile birlikte yapılır. Bu analiz, araştırmacının araştırmaya odaklanmasını ve araştırmayı süreç içinde şekillendirmesini sağlar.

2. Toplanan verilerin araştırma amaçları doğrultusunda düzenlenerek analiz edilmesi ve buna dayalı olarak bulguların ortaya konması aşamalarından oluşur. Nitel Veri Analizi Aşamalar aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

Nitel veriyi analiz etmek ve yorumlamak için gerekli bağlantıları kurmak için, araştırmacı verisini mutlaka tanımak zorundadır. Ancak bu tanıma kâğıt üzerinde değil, öncelikle zihinde tanımlanmalıdır. Veri analizinde ilk aşama, verileri araştırmaktır. Nitel araştırmalarda başlangıç açıklayıcı analiz, verilerin genel bir anlamını oluşturmayı, fikirlere ilişkin kısa notlar almayı, verilerin düzenlenmesine ilişkin düşünmeyi ve daha fazla veri toplamaya gereksinim duyulup duyulmadığının belirlenmesi işlemlerini kapsamaktadır.

Tema geliştirmedeki son aşama ise, temaların tam olarak geliştirildiği ve yeni kanıtların ek temalar sağlamadığı bir noktaya ulaşmaktır. Diğer bir ifade, ana temaların tanımlandığı ve araştırmacının yeni bilgilerden tema listesine yeni bir tema ya da mevcut temalara bir detay ekleyemediği nokta, tema geliştirmede doyum noktası olarak adlandırılmaktadır. Araştırmacının bu doyum noktasına ulaştığını fark

etmesi, öznel bir değerlendirmedir. Araştırmacının, temaları betimlemek için belirli örnekler ve alıntılar aracılığıyla kanıtlar bulduğunu ve verilerin dökümüne geri döndüğünde ve bunları tekrar tekrar okuduğunda yeni bir bilgiyle karşılaşmadığı durumda, elde ettiği bu temalarla, doyum noktasına ulaştığı söylenebilir. Ayrıca, bu araştırmacı katılımcı teyidi ile bu temaları yeterli düzeyde belirlemiş olduğunu da onaylamış olur. Ayrıca kodlamanın doğruluğu için alan uzmanı ve nitel araştırma alanında uzman kişilerden görüş alınmasında, verilerden Kodlamalara Ulaşma aşamaları aşağıdaki gibidir (Creswell, 2005).

Elde edilen veriler ışığında kodlar ve onları tanımlayan genel kategoriler belirlenmiş olup yazılı kayıtlar, kodlar ve kategoriler dikkate alınarak çözümlenmiştir. Ardından sonuçların değerlendirildiği araştırma raporu yazılarak ilgili literatür ışığında yorumlanıp, desteklenmiştir.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlilik ve güvenirlilik nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlarının doğruluğunu ve araştırmacının araştırdığı olguyu tarafsız bir şekilde yorumlamasına denir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Veri analizinin geçerlilik çalışması yapılırken araştırmada kodların ve kategorilerin elde edildiği akademisyenlerin görüşlerinden birebir alıntı yapılmıştır. Araştırmanın iç geçerliliği verilere eleştirel bir gözle bakıp sonuçların gerçeğe uygun olup olmadığının kontrol edilmesi, ham verilerin ve analizlerinin uzmanlar tarafından incelenip geri bildirim alınması ile desteklenilmiştir. Ayrıca toplanan veriler kaynak akademisyenlerin doğrulamasına sunulmuştur. Dış geçerliliği doğrudan alıntılara yer verilmesi ile sağlanmıştır.

Güvenirlilik, olayların farklı gözlemciler tarafından aynı kategoriye bağlanması veya aynı gözlemci tarafından farklı zamanlarda aynı kategori ile ilişkilendirilmesiyle oluşturulur (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2009). İç güvenirlilik yani tutarlılık; verilerin benzer şekilde toplanması, verilerin kodlanmasında tutarlı olunması, verilerin sonuçlarla ilişkisinin kurulması ile sağlanmıştır. Dış güvenirlilik yani teyit edilebilirlik; dışarıdan bir uzmanın araştırmada ulaşılan yargı, yorum ve önerileri ham verilerle karşılaştırıp teyit etmesi ile sağlanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde Pilot uygulamama ve pilot uygulama sonrası verilerin toplanmasından sonraki analiz aşamasında güvenilirlik hesaplaması olarak iki kısımda güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Birinci aşamadaki pilot uygulamada, küçük bir veri setinin olması dolayısı ile bilgisayar kullanmada rahat olmama, etik kaygılar ve yeterli zamana sahip olduğundan dolayı güvenilirlik analizi elle analiz yöntemi ve Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

$$R(\text{Güvenirlik}) = \frac{\text{Na} \quad (\text{Görüş} \quad \text{Birliği})}{\text{Na} \quad (\text{Görüş} \quad \text{Birliği}) + \text{Nd} \quad (\text{Görüş} \quad \text{Ayrılığı})}$$

Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenilirliği, birinci soru için %92, ikinci soru için %100 ortalama ise %96 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının %70'in üzerinde çıkması, araştırma için güvenilir kabul edilmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Burada elde edilen sonuç, araştırma için güvenilir kabul edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan kodlamalarda uyum gösteren kodlar temalara ulaşmada Verilerin Kodlara ve Temalara Göre Düzenlenmesi temel alınmıştır.

İkinci aşamada pilot uygulama sonrası verilerin toplanmasından sonraki analiz aşamasında güvenilirlik hesaplamasında ise Geniş bir veri setinin olması, bilgisayar kullanmada rahat olma, veri kaynakların elverişli olması ve verileri yakından takip etme gereksinimleri nedeniyle Bilgisayarla Analiz yöntemi tercih edilerek nvivo 12 Plus programında mevcut olan "Coding Comparison Query" yardımı sayesinde araştırmacı ile kodlayıcı arasındaki uyumun yüzdeliği ve Cohen'in Kappa katsayısı ile güvenilirlik hesaplanmıştır.

Her iki aşama için görüşmenin dökümleri yapıldıktan sonra akademisyenlerden elde edilen veriler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılarak, isimlendirilip

kodlanmıştır. Tüm veriler bu şekilde kodlandıktan sonra bir kod listesi oluşturulmuş ve bu verilerin incelenmesinde ve düzenlenmesinde anahtar liste görevini görmüştür.

Birinci aşama için daha sonra kodlama anahtarları ve görüşme dökümleri araştırmacılar tarafından ayrı ayrı okunarak “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” olan konular tartışılarak gerekli düzenlemeler hesaplanmıştır.

Araştırmanın güvenirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın (1994) önerdiği güvenirlik formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre verilerin bir kısmı başka bir araştırmacıya temaları oluşturması için verilmiştir. Bu araştırmacı verilere dayanarak temalar oluşturmuş ve bu temalar esas temalar ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucu iki tema gurubu arasındaki benzerlik %87 olarak hesaplanmıştır. Bu yüzdelik literatürde öngörülen %70 benzerlik barajının üstünde olduğundan dolayı temaların teyit edilebilirliği ispatlanmış ve güvenilir kabul edilmiştir.

İkinci aşama için ise araştırma kapsamında akademisyenler ile yapılan görüşmeler sürecinde kaydedilen veriler sonrasında araştırmacı tarafından metin editörü yazılımlarından Microsoft Office Word 2010 programı kullanılarak bilgisayara aktarılmıştır. Word dosyasına kaydedilen veriler daha sonra nvivo 12 Plus Nitel Veri Analizi Programına aktararak sırasıyla kategoriler alt kategoriler ve kodların sistemli bir şekilde oluşturulması sağlanmıştır. Araştırmacının bizzat kendisi tarafından yapılan kodlamaların güvenirliğinin sağlanabilmesi için nvivo 12 Plus programında yer alan “user profiles (kullanıcı profilleri)” yardımı ile ikinci bir kodlayıcı, araştırmacı tarafından oluşturulan kategorilere, alt kategorilere ve kodlara nakil süreçlerini gerçekleştirmiştir. Nvivo 12 Plus programında mevcut olan “Coding Comparison Query” yardımı sayesinde araştırmacı ile kodlayıcı arasındaki uyuşumun yüzdeliği ve Cohen’in Kappa katsayısıda hesaplanmıştır.

Veri analizinin son aşamasında ise bulguların yorumlanması yapılmıştır. Ayrıntılı bir şekilde tanımlanan ve sunulan bulguların yorumlanması bu son aşamada yapılmıştır. Toplanan veriler nitel araştırmanın gerektirdiği aşamalardan geçirilerek yorumlanmış ve bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuçların önemine ilişkin açıklamalar literatür yardımıyla desteklenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümde, toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda problem ve alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır. İlk olarak araştırmanın nicel boyutuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Sonra ise araştırmanın bulanık mantık boyutunda ilişkin bulgular yer almaktadır. Daha sonra ise nitel problem ve nitel alt problemlerine yönelik araştırmanın nitel boyutuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir

4.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.1.1. Pozitif Psikoterapide Denge

Araştırmanın bu bölümünde akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinden aldıkları puanlar ve bu puanların sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 13:

Akademisyenlerin Pozitif Psikoterapide Denge Ölçeği puanları

	N	$\bar{x}$	s	Alt	Üst
Hayal	291	21,35	3,51	12	29
Başarı	291	32,93	4,39	21	40
İlişki	291	20,74	3,07	13	25
Beden	291	16,38	2,36	7	20

Tablo 13’de akademisyenlerin Pozitif Psikoterapide Denge Ölçeği puanlarına ait ortalama, standart sapma, alt ve üst değer gibi tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal alt boyutundan $21,35 \pm 3,51$ puan, başarı

alt boyutundan $32,93 \pm 4,39$ puan, ilişki alt boyutundan $20,74 \pm 3,07$ puan ve beden alt boyutundan $16,38 \pm 2,36$ puan aldıkları saptanmıştır.

Tablo 14:

Akademisyenlerin cinsiyetine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız Örneklem T-Testi karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	T	p
Hayal	Kadın	206	21,26	3,46	-0,642	0,521
	Erkek	85	21,55	3,65		
Başarı	Kadın	206	32,98	4,38	0,289	0,773
	Erkek	85	32,81	4,43		
İlişki	Kadın	206	20,75	3,12	0,076	0,940
	Erkek	85	20,72	2,95		
Beden	Kadın	206	16,42	2,48	0,420	0,675
	Erkek	85	16,29	2,06		

Tablo 14’de araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin cinsiyetine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde araştırmaya alınan akademisyenlerin cinsiyetine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal, başarı, ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek akademisyenlerin Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal, başarı, ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar benzerdir.

Tablo 15:

Akademisyenlerin yaş grubuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	p	Fark
	29 yaş ve altı	84	22,75	3,57	15	28	10,863	0,000*	1-2
Hayal	30-40 yaş	142	20,98	3,27	12	29			1-3
	41 yaş ve üzeri	65	20,34	3,43	13	29			
	29 yaş ve altı	84	33,68	4,38	25	40	2,011	0,136	
Başarı	30-40 yaş	142	32,77	4,48	21	40			
	41 yaş ve üzeri	65	32,29	4,13	22	40			
	29 yaş ve altı	84	20,46	3,51	13	25	0,543	0,582	
İlişki	30-40 yaş	142	20,80	2,92	13	25			
	41 yaş ve üzeri	65	20,97	2,76	13	25			
	29 yaş ve altı	84	16,85	2,09	11	20	2,310	0,101	
Beden	30-40 yaş	142	16,23	2,39	10	20			
	41 yaş ve üzeri	65	16,12	2,57	7	19			

* $p < 0,05$

Tablo 15'de akademisyenlerin yaş grubuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için uygulanan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) Test sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin yaş grubuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). 29 yaş ve altı yaş grubundaki akademisyenlerin hayal alt boyutundan aldıkları puanları 30-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olan akademisyenlerden yüksektir.

Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin yaş grubuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan başarı, ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 16:

Akademisyenlerin medeni durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız Örneklem T-Testi karşılaştırılması

	Medeni durum	n	$\bar{x}$	S	T	p
Hayal	Evli	159	20,97	3,31	-1,995	0,047*
	Bekâr	132	21,80	3,70		
Başarı	Evli	159	32,39	4,38	-2,312	0,021*
	Bekâr	132	33,58	4,33		
İlişki	Evli	159	20,79	2,86	0,327	0,744
	Bekâr	132	20,67	3,31		
Beden	Evli	159	16,17	2,43	-1,710	0,088
	Bekâr	132	16,64	2,26		

* $p < 0,05$

Akademisyenlerin medeni durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya alınan akademisyenlerin medeni durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bekâr akademisyenlerin hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar evlilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Akademisyenlerin medeni durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bekar ve evli akademisyenlerin ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar benzerdir.

Tablo 17:

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız Örneklem T-Testi karşılaştırılması

Çocuk sahibi		N	$\bar{x}$	S	T	p
Olma durumu						
Hayal	Olan	149	21,01	3,27	-1,666	0,097
	Olmayan	142	21,70	3,73		
Başarı	Olan	149	32,75	4,33	-0,701	0,484
	Olmayan	142	33,11	4,45		
İlişki	Olan	149	21,11	2,64	2,113	0,035*
	Olmayan	142	20,35	3,43		
Beden	Olan	149	16,37	2,34	-0,116	0,907
	Olmayan	142	16,40	2,40		

* $p<0,05$

Tablo 17’de araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları verilmiştir.

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan hayal, başarı ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çocuk sahibi olan ve olmayan akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan hayal, başarı ve beden alt boyutlarından benzer puanlar almıştır.

Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan ilişki alt boyutundan aldıkları puanlar

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan akademisyenler ilişki alt boyutundan, çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksek puan almıştır.

Tablo 18:

Akademisyenlerin meslek tecrübelerine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) Test karşılaştırılması

	Tecrübe	n	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	P	Fark
Hayal	5 yıl ve altı	92	22,95	3,00	13	29	10,648	0,000*	1-2
	6-10 yıl arası	82	20,83	3,76	13	27			1-3
	11-15 yıl arası	52	20,17	3,27	12	26			1-4
	16 yıl ve üzeri	65	20,68	3,31	13	29			
Başarı	5 yıl ve altı	92	34,07	3,49	25	40	3,079	0,028*	1-2
	6-10 yıl arası	82	32,40	5,59	21	40			1-3
	11-15 yıl arası	52	32,37	3,65	24	38			1-4
	16 yıl ve üzeri	65	32,43	4,13	22	40			
İlişki	5 yıl ve altı	92	21,07	2,85	13	25	2,177	0,091	
	6-10 yıl arası	82	20,04	3,45	13	25			
	11-15 yıl arası	52	20,77	3,15	15	25			
	16 yıl ve üzeri	65	21,14	2,66	13	25			
Beden	5 yıl ve altı	92	16,88	2,29	11	20	2,280	0,080	
	6-10 yıl arası	82	16,17	2,19	10	20			
	11-15 yıl arası	52	15,92	2,60	10	20			
	16 yıl ve üzeri	65	16,32	2,41	7	19			

* $p<0,05$

Tablo 18 Akademisyenlerin meslek tecrübelerine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) test bulguları gösterilmiştir.

Araştırmaya alınan akademisyenlerin meslek tecrübelerine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 5 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olan akademisyenlerin hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar diğer akademisyenlerine göre daha yüksektir.

Akademisyenlerin meslek tecrübelerine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan ilişki ve beden alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Mesleki tecrübelerine bakılmaksızın Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan ilişki ve beden alt boyutlarından benzer puanlar almıştır.

Tablo 19:

Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının Bağımsız Örneklem T-Testi karşılaştırılması

	Yöneticilik	N	$\bar{x}$	S	T	p
	Görevi					
Hayal	Var	12	20,92	3,03	-0,433	0,665
	Yok	279	21,37	3,53		
Başarı	Var	12	31,75	7,75	-0,949	0,343
	Yok	279	32,98	4,20		
İlişki	Var	12	21,25	2,93	0,589	0,556
	Yok	279	20,72	3,07		
Beden	Var	12	16,42	1,78	0,048	0,962
	Yok	279	16,38	2,39		

Tablo 19’da araştırmaya katılan akademisyenlerin yöneticilik görevi olup olmaması durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 19 incelendiğinde araştırmaya alınan akademisyenlerin yöneticilik görevi olup olmaması durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal, başarı, ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yöneticilik görevi olan ve olmayan akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal, başarı, ilişki ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar benzerdir.

Tablo 20:

Akademisyenlerin ek görevinin olmasına göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t testi sonuçları karşılaştırılması

	Ek görev	n	$\bar{x}$	S	T	p
Hayal	Var	107	21,14	3,21	-0,766	0,444
	Yok	184	21,47	3,68		
Başarı	Var	107	33,82	4,11	2,680	0,008*
	Yok	184	32,41	4,47		
İlişki	Var	107	21,32	2,58	2,478	0,014*
	Yok	184	20,40	3,28		
Beden	Var	107	16,11	2,62	-1,505	0,133
	Yok	184	16,54	2,19		

* $p<0,05$

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin ek görevinin olması durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Akademisyenlerin ek görevinin olması durumuna göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Akademisyenlerin ek görevinin olmasına göre başarı ve ilişki alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ek görevi olan akademisyenlerin başarı ve ilişki alt boyutlarından aldıkları puanlar, olmayanlara göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan beden alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 21:

Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) test karşılaştırılması

	Süre	N	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	P	Fark
Hayal	2 yıl ve altı	149	21,73	3,15	15	29	9,478	0,000*	1-3
	3-5 yıl arası	90	21,79	3,34	13	28			2-3
	6 yıl ve üzeri	52	19,48	4,19	12	29			
Başarı	2 yıl ve altı	149	33,53	4,23	22	40	3,670	0,027*	1-3
	3-5 yıl arası	90	32,63	3,78	22	40			2-3
	6 yıl ve üzeri	52	31,71	5,48	21	38			
İlişki	2 yıl ve altı	149	20,56	3,42	13	25	0,770	0,464	
	3-5 yıl arası	90	20,78	2,11	16	25			
	6 yıl ve üzeri	52	21,17	3,40	13	25			
Beden	2 yıl ve altı	149	16,38	2,68	7	20	0,035	0,965	
	3-5 yıl arası	90	16,43	2,01	11	19			
	6 yıl ve üzeri	52	16,33	1,95	12	20			

* $p<0,05$

Tablo 21’de akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) test bulguları gösterilmiştir.

Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Şu anki yöneticisiyle 6 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin hayal ve başarı alt boyutlarından aldıkları puanlar diğer akademisyenlere göre düşük bulunmuştur.

Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde yer alan ilişki ve beden alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.2. İş Motivasyonu

Bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanları ve ölçek puanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 22:

Akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanları

	N	$\bar{x}$	S	Alt	Üst
Kişisel Düzenleme	291	15,88	4,31	3	21
Dışsal Düzenleme-Maddesel	291	12,58	4,72	3	21
Dışsal Düzenleme-Sosyal	291	10,97	5,64	3	21
Motive Olmama	291	5,28	3,02	3	16
İçe Yansıtılan Düzenleme	291	16,02	4,09	3	21
İçsel Motivasyon	291	13,24	4,93	3	21

Tablo 22’de araştırmaya alınan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir.

Tablo 22 incelendiğinde akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan $15,88 \pm 4,31$ puan, dışsal düzenleme-maddesel alt boyutundan $12,58 \pm 4,72$ puan, dışsal düzenleme-sosyal alt boyutundan $10,97 \pm 5,64$ puan, motive olmama alt boyutundan $5,28 \pm 3,02$ puan, içe yansıtılan düzenleme alt boyutundan $16,02 \pm 4,09$ puan ve içsel motivasyon alt boyutundan $13,24 \pm 4,93$ puan aldıkları saptanmıştır.

Tablo 23:

Akademisyenlerin cinsiyetine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t testi sonuçları karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	T	P
Kişisel	Kadın	206	16,19	4,06	1,896	0,059
Düzenleme	Erkek	85	15,14	4,80		
Dışsal Düzenleme-	Kadın	206	12,63	4,57	0,275	0,784
Maddesel	Erkek	85	12,46	5,10		
Dışsal Düzenleme-	Kadın	206	11,00	5,49	0,129	0,897
Sosyal	Erkek	85	10,91	6,00		
Motive	Kadın	206	5,38	2,98	0,832	0,406
Olmama	Erkek	85	5,05	3,14		
İçe Yansıtılan	Kadın	206	16,16	4,07	0,884	0,377
Düzenleme	Erkek	85	15,69	4,13		
İçsel	Kadın	206	13,33	5,02	0,502	0,616
Motivasyon	Erkek	85	13,01	4,74		

Tablo 23’de araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin cinsiyetine göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 23 incelendiğinde araştırmaya alınan akademisyenlerin cinsiyetine göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek

akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar benzer bulunmuştur.

Tablo 24:

Akademisyenlerin yaş grubuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	P	Fark
Kişisel Düzenleme	29 yaş ve altı	84	16,56	4,13	4	21	2,980	0,052	
	30-40 yaş	142	15,96	4,10	3	21			
	41 yaş ve üzeri	65	14,85	4,83	3	21			
Dışsal Düzenleme- Maddesel	29 yaş ve altı	84	12,89	3,78	3	21	1,783	0,170	
	30-40 yaş	142	12,06	4,85	3	21			
	41 yaş ve üzeri	65	13,29	5,43	3	21			
Dışsal Düzenleme- Sosyal	29 yaş ve altı	84	10,43	4,81	3	20	0,548	0,578	
	30-40 yaş	142	11,19	5,72	3	21			
	41 yaş ve üzeri	65	11,20	6,44	3	21			
Motive Olmama	29 yaş ve altı	84	5,54	2,75	3	14	0,643	0,526	
	30-40 yaş	142	5,27	3,18	3	16			
	41 yaş ve üzeri	65	4,97	3,04	3	16			
İçe Yansıtılan Düzenleme	29 yaş ve altı	84	15,73	3,68	7	21	0,333	0,717	
	30-40 yaş	142	16,11	4,42	3	21			
	41 yaş ve üzeri	65	16,23	3,85	3	21			
İçsel Motivasyon	29 yaş ve altı	84	15,28	4,68	3	21	10,701	0,000*	1-2
	30-40 yaş	142	12,50	4,79	3	21			1-3
	41 yaş ve üzeri	65	12,22	4,86	6	21			

* $p < 0,05$

Tablo 24’de akademisyenlerin yaş grubuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına dair yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) sonuçları gösterilmiştir.

Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin yaş grubuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, motive olmama ve içe yansıtılan düzenleme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Akademisyenlerin yaş grubuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 29 yaş ve altı yaş grubunda bulunan akademisyenlerin içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları puanlar diğer yaş gruplarındaki akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 25:

Akademisyenlerin medeni durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t testi karşılaştırılması

	Medeni durum	N	$\bar{x}$	S	T	P
Kişisel Düzenleme	Evli	159	15,80	4,23	-0,366	0,714
	Bekâr	132	15,98	4,41		
Dışsal Düzenleme- Maddesel	Evli	159	12,50	4,68	-0,294	0,769
	Bekâr	132	12,67	4,78		
Dışsal Düzenleme- Sosyal	Evli	159	11,08	5,88	0,342	0,733
	Bekâr	132	10,85	5,34		
Motive Olmama	Evli	159	5,44	3,20	0,985	0,326
	Bekâr	132	5,09	2,81		
İçe Yansıtılan Düzenleme	Evli	159	16,48	4,15	2,121	0,035*
	Bekâr	132	15,47	3,95		
İçsel Motivasyon	Evli	159	12,54	5,18	-2,699	0,007*
	Bekâr	132	14,10	4,48		

* $p<0,05$

Tablo 25’de araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin medeni durumuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan

Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 25 İncelendiğinde araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin medeni durumuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal ve motive olmama alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Evli ve bekâr akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal ve motive olmama alt boyutlarından aldıkları puanlar benzerdir.

Akademisyenlerin medeni durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan içe yansıtılan düzenleme ve içsel isteklendirme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Evli olan akademisyenlerin içe yansıtılan düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar bekârlara göre yüksek, içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları puanlar ise düşüktür.

Tablo 26:

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının bağımsız örneklem t testi karşılaştırılması

	Çocuk sahibi Olma durumu	N	$\bar{x}$	S	T	P
Kişisel	Olan	149	15,67	4,32	-0,860	0,391
Düzenleme	Olmayan	142	16,11	4,30		
Dışsal Düzenleme-	Olan	149	12,70	4,81	0,446	0,656
Maddesel	Olmayan	142	12,45	4,64		
Dışsal Düzenleme-	Olan	149	11,30	5,99	1,001	0,318
Sosyal	Olmayan	142	10,63	5,24		
Motive	Olan	149	5,30	3,20	0,112	0,911
Olmama	Olmayan	142	5,26	2,84		
İçe Yansıtılan	Olan	149	16,66	4,03	2,770	0,006*
Düzenleme	Olmayan	142	15,35	4,05		
İçsel	Olan	149	12,52	5,05	-2,539	0,012*
Motivasyon	Olmayan	142	13,99	4,71		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına amacıyla kullanılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal ve motive olmama alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan içe yansıtılan düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Çocuk sahibi olan akademisyenlerin içe yansıtılan düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar çocuk sahibi olmayanlara göre yüksek bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan içsel motivasyon alt boyutundan almış oldukları puanlara

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiş olup, Çocuk sahibi olan akademisyenlerin içsel motivasyon alt boyutu puanları, çocuk sahibi olmayanlara göre düşüktür.

Tablo 27:

Akademisyenlerin mesleki tecrübesine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) karşılaştırılması

	Tecrübe	N	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	P	Fark
Kişisel	5 yıl ve altı	92	16,88	3,97	3	21	3,486	0,016*	1-2
	6-10 yıl arası	82	14,88	4,57	3	21			2-3
	11-15 yıl arası	52	16,19	3,75	3	21			
	16 yıl ve üzeri	65	15,49	4,59	8	21			
Dışsal	5 yıl ve altı	92	12,59	4,50	3	21	1,132	0,336	
	6-10 yıl arası	82	11,85	4,12	3	21			
	11-15 yıl arası	52	13,27	5,24	3	21			
	16 yıl ve üzeri	65	12,92	5,26	3	21			
Dışsal	5 yıl ve altı	92	10,84	5,38	3	21	1,338	0,262	
	6-10 yıl arası	82	10,57	5,17	3	21			
	11-15 yıl arası	52	12,37	5,20	3	20			
	16 yıl ve üzeri	65	10,55	6,74	3	21			
Motive	5 yıl ve altı	92	5,59	2,93	3	14	2,599	0,053	
	6-10 yıl arası	82	5,79	3,50	3	16			
	11-15 yıl arası	52	4,90	2,57	3	12			
	16 yıl ve üzeri	65	4,55	2,76	3	16			
İçe	5 yıl ve altı	92	15,83	3,67	3	21	2,375	0,070	
	6-10 yıl arası	82	15,22	5,00	3	21			
	11-15 yıl arası	52	16,77	3,91	3	21			
	16 yıl ve üzeri	65	16,72	3,30	3	21			
İçsel	5 yıl ve altı	92	15,10	4,90	6	21	6,545	0,000*	1-2
	6-10 yıl arası	82	12,24	4,60	3	21			1-3
	11-15 yıl arası	52	12,63	4,88	5	21			1-4
	16 yıl ve üzeri	65	12,43	4,82	6	21			

* $p < 0,05$

Tablo 27’de araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki tecrübesine göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına dair yapılan

Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin mesleki tecrübelerine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). 6-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutu puanları 5 yıl ve altı tecrübeli ve 11-15 yıl arası tecrübeli akademisyenlerden daha yüksektir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki tecrübelerine göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, motive olmama ve içe yansıtılan düzenleme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Akademisyenlerin mesleki tecrübelerine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 5 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları puanlar diğer akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 28:

Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarınınbağımsız örneklem t testi karşılaştırılması

	Yöneticilik Görevi	N	$\bar{x}$	S	T	P
Kişisel	Var	12	11,00	4,13	-4,119	0,000*
Düzenleme	Yok	279	16,09	4,20		
Dışsal Düzenleme-	Var	12	15,17	4,43	1,949	0,052
Maddesel	Yok	279	12,47	4,71		
Dışsal Düzenleme-	Var	12	13,58	5,99	1,644	0,101
Sosyal	Yok	279	10,86	5,60		
Motive	Var	12	7,33	5,48	2,425	0,016*
Olmama	Yok	279	5,19	2,85		
İçe Yansıtılan	Var	12	13,75	3,14	-1,979	0,049*
Düzenleme	Yok	279	16,12	4,10		
İçsel	Var	12	10,33	3,34	-2,098	0,037*
Motivasyon	Yok	279	13,37	4,95		

* $p<0,05$

Tablo 28’de akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testinden elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 28 incelendiğinde akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan kişisel düzenlenme, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistikse açıdan anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yöneticilik görevi olan akademisyenlerin kişisel düzenlenme, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar, olmayanlara göre düşük, motive olmama alt boyutundan aldıkları puanlar ise yüksek bulunmuştur.

Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel ve dışsal düzenleme-sosyal alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 29:

Akademisyenlerin ek görevinin olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarınınbağımsız örneklem t testi karşılaştırılması

	Ek görev	N	$\bar{x}$	S	T	P
Kişisel	Var	107	15,65	4,46	-0,691	0,490
Düzenleme	Yok	184	16,02	4,23		
Dışsal	Düzenleme- Var	107	14,07	4,72	4,216	0,000*
Maddesel	Yok	184	11,71	4,52		
Dışsal	Düzenleme- Var	107	12,93	5,45	4,690	0,000*
Sosyal	Yok	184	9,83	5,44		
Motive	Var	107	5,92	3,22	2,678	0,008*
Olmama	Yok	184	4,93	2,86		
İçe	Yansıtılan Var	107	15,65	4,08	-1,178	0,240
Düzenleme	Yok	184	16,24	4,09		
İçsel	Var	107	12,63	4,55	-1,628	0,105
Motivasyon	Yok	184	13,60	5,12		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Araştırmaya alınan akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan kişisel düzenlenme, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Akademisyenlerin yöneticilik görevi olmasına göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel ve motive olmama alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ek görevi olan akademisyenlerin Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel ve motive olmama alt boyutlarından aldıkları puanlar, ek görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 30:

Akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanlarının varyans analizi (ANOVA) karşılaştırılması

	Süre	N	$\bar{x}$	S	Alt	Üst	F	P
Kişisel Düzenleme	2 yıl ve altı	149	15,99	4,41	3	21	0,568	0,567
	3-5 yıl arası	90	16,04	4,31	3	21		
	6 yıl ve üzeri	52	15,31	4,05	4	21		
Dışsal Düzenleme- Maddesel	2 yıl ve altı	149	12,59	4,58	3	21	0,641	0,528
	3-5 yıl arası	90	12,22	4,46	3	21		
	6 yıl ve üzeri	52	13,15	5,55	3	21		
Dışsal Düzenleme- Sosyal	2 yıl ve altı	149	10,58	5,69	3	21	0,856	0,426
	3-5 yıl arası	90	11,22	5,45	3	21		
	6 yıl ve üzeri	52	11,67	5,80	3	21		
Motive Olmama	2 yıl ve altı	149	5,16	2,72	3	16	0,566	0,568
	3-5 yıl arası	90	5,26	3,10	3	14		
	6 yıl ve üzeri	52	5,67	3,68	3	16		
İçe Yansıtılan Düzenleme	2 yıl ve altı	149	16,33	4,17	3	21	1,498	0,225
	3-5 yıl arası	90	16,00	3,83	3	21		
	6 yıl ve üzeri	52	15,19	4,24	7	21		
İçsel Motivasyon	2 yıl ve altı	1 49	12,93	4,69	3	21	2,766	0,065
	3-5 yıl arası	90	14,23	5,14	3	21		
	6 yıl ve üzeri	52	12,44	5,09	3	21		

Tablo 30’da araştırmaya alınan akademisyenlerin şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Komogrov Smirnov testi ile normal dağılım uyumunun varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiş olup, şu anki yöneticisiyle çalışma süresine göre ölçekte yer alan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, dışsal düzenleme-sosyal, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 31:

Akademisyenlerin Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeği ile Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği puanları arasındaki korelasyonlar

		Hayal	Başarı	İlişki	Beden	Kişisel Düzenleme	Dışsal Düzenleme-Maddesel	Dışsal Düzenleme-Sosyal	Motive Olmama	İçer Yansıtılan Düzenleme	İçsel Motivasyon
Hayal	r	1									
	p										
Başarı	r	0,520	1								
	p	0,000									
		*									
İlişki	r	0,062	0,331	1							
	p	0,295	0,000								
			*								
Beden	r	0,217	0,292	0,395	1						
	p	0,000	0,000	0,000							
		*	*	*							
Kişisel Düzenleme	r	0,211	0,322	-0,048	0,191	1					
	p	0,000	0,000	0,412	0,001						
		*	*		*						
Dışsal Düzenleme-Maddesel	r	0,090	0,164	0,184	-0,016	0,053	1				
	p	0,127	0,005	0,002	0,790	0,371					
			*	*							
Dışsal Düzenleme-Sosyal	r	0,057	0,181	0,252	0,008	-0,057	0,740	1			
	p	0,330	0,002	0,000	0,895	0,334	0,000				
			*	*		*	*				
Motive Olmama	r	-0,138	-0,387	-0,183	-0,242	-0,422	-0,026	0,050	1		
	p	0,020	0,000	0,002	0,000	0,000	0,660	0,399			
		*	*	*	*	*					
İçer Yansıtılan Düzenleme	r	0,184	0,278	0,021	0,191	0,720	0,324	0,159	-0,390	1	
	p	0,002	0,000	0,716	0,001	0,000	0,000	0,007	0,000		
		*	*		*	*	*	*	*		
İçsel Motivasyon	r	0,228	0,355	0,040	0,167	0,584	-0,009	-0,167	-0,389	0,346	1
	p	0,000	0,000	0,504	0,004	0,000	0,873	0,005	0,000	0,000	
		*	*		*	*		*	*	*	

* $p < 0,05$

Tablo 31’de akademisyenlerin pozitif psikoterapi denge ölçeği ile çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan pearson testi bulguları gösterilmiştir.

Araştırmaya alınan akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar ile pozitif psikoterapi denge ölçeğinde bulunan hayat, başarı ve beden alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça, pozitif psikoterapi denge ölçeğinde bulunan hayat, başarı ve beden alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel ve dışsal düzenleme-sosyal alt boyutlarından aldıkları puanlar ile pozitif psikoterapi denge ölçeğinde bulunan başarı ve ilişki alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak korelasyonlar bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu korelasyonlar pozitif yönlü olup, akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan dışsal düzenleme-maddesel ve dışsal düzenleme-sosyal alt boyutlarından aldıkları puanlar arttıkça, pozitif psikoterapi denge ölçeğinde bulunan başarı ve ilişki alt boyutlarından aldıkları puanlar da artmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan motive olamama alt boyutundan aldıkları puanlar ile pozitif psikoterapi denge ölçeğindeki tüm alt boyutlardan aldıkları puanlar arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar görülmüştür ($p<0,05$). Akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinde yer alan motive olamama alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça, pozitif psikoterapi denge ölçeğinde tüm alt boyutlardan aldıkları puanlar azalmaktadır.

Akademisyenlerin çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğindeki içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar ile pozitif psikoterapi denge ölçeğinde yer alan hayal, başarı ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Akademisyenlerin yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanlar arttıkça, pozitif psikoterapi denge ölçeğinde yer alan hayal, başarı ve beden alt boyutlarından aldıkları puanlar da artmaktadır.

4.2. Araştırmanın Bulanık Mantık Boyutuna İlişkin Bulgular

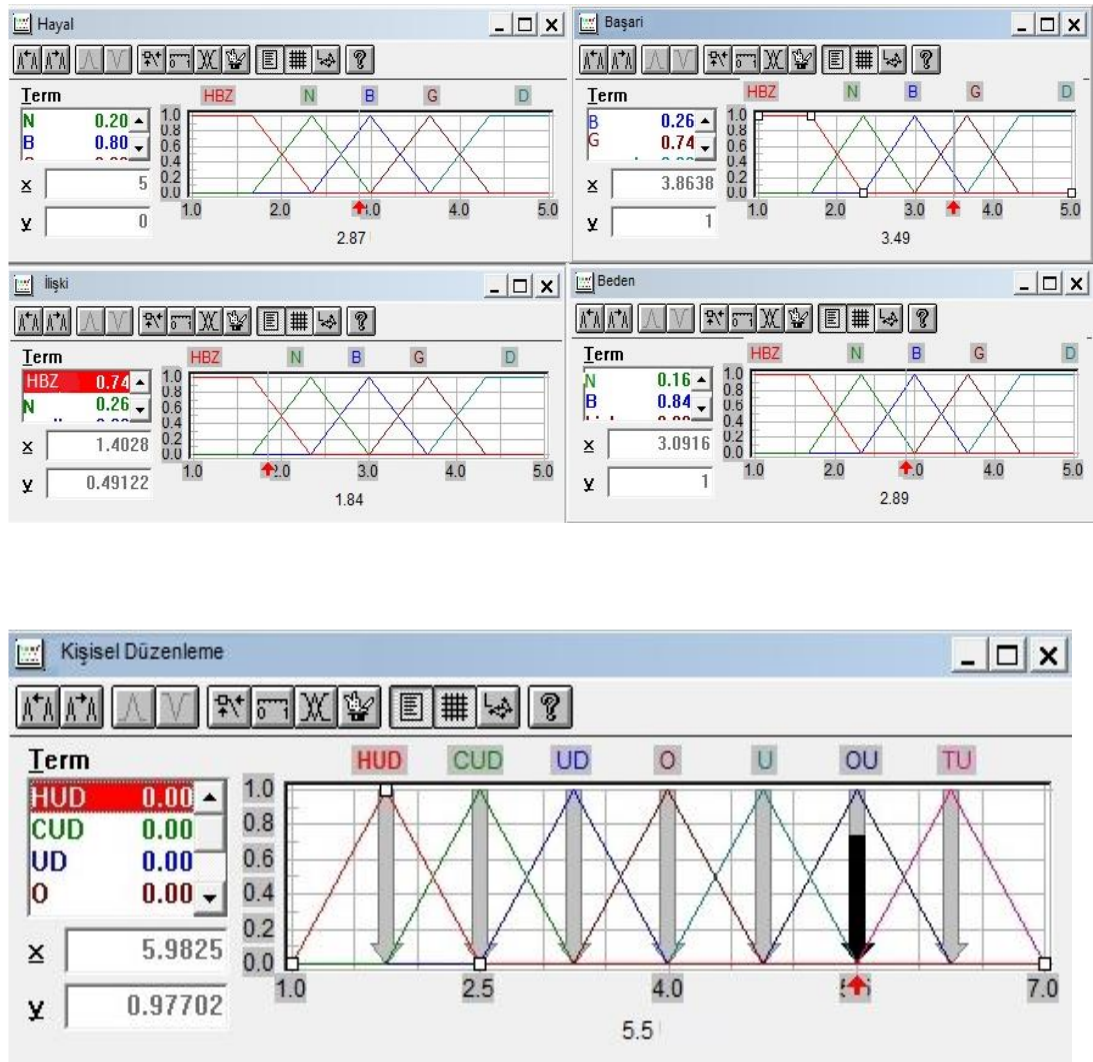
4.2.1. Fuzzy Tech İle PPT Denge Modelinin İş Motivasyonun Kişisel Düzenleme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Fuzzy Tech yazılımı uygulamakla alınmış görsel ve sayısal modelleme sonuçları Şekil 20’de verilmiştir. Burada PPT Denge Modelinin alt boyutlarından Hayal, Başarı, İlişki Ve Beden giriş değişkenleri ve çıkış olan İş motivasyonun Kişisel Düzenleme alt boyutu, her biri beş alt bulanık küme ile gösterilmiştir.

Şekilde 20 de her bir değişken için yatay eksenin altında ok işareti (↑) ile her bir giriş değişkeni sayısal olarak verilmiştir.

1. Kural/hipotez tabanına göre:

Eğer hayal $X_h=2.87$, başarı $X_b=3.49$, ilişki $X_i=1.84$, beden $X_{bn}=2.89$ olur **ise, o halde** akademisyenin kişisel düzenlemesi $X_{kd}=5,5$ olur.



Şekil 20: Fuzzy Tech İle PPT Denge Modelinin İş Motivasyonun Motive Olamama Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Ok işaretine uygun dikey çizgi ile üyelik fonksiyonlarının kesiştiği nokta uygun üyelik derecesini göstermektedir. Şekil 20 .'de üyelik dereceleri “Term” diyalog kutusunda gösterilmiştir.

Sonuncu pencereden görüldüğü gibi durulamada Kişisel Düzenleme “Oldukça Uygun” bulanık kümelerinin maksimumuna uygun gelen siyah okun değerine göre bulunmuştur. Kişisel Düzenleme $X_{kş}=5,5$ üyelik derecesine uygundur.

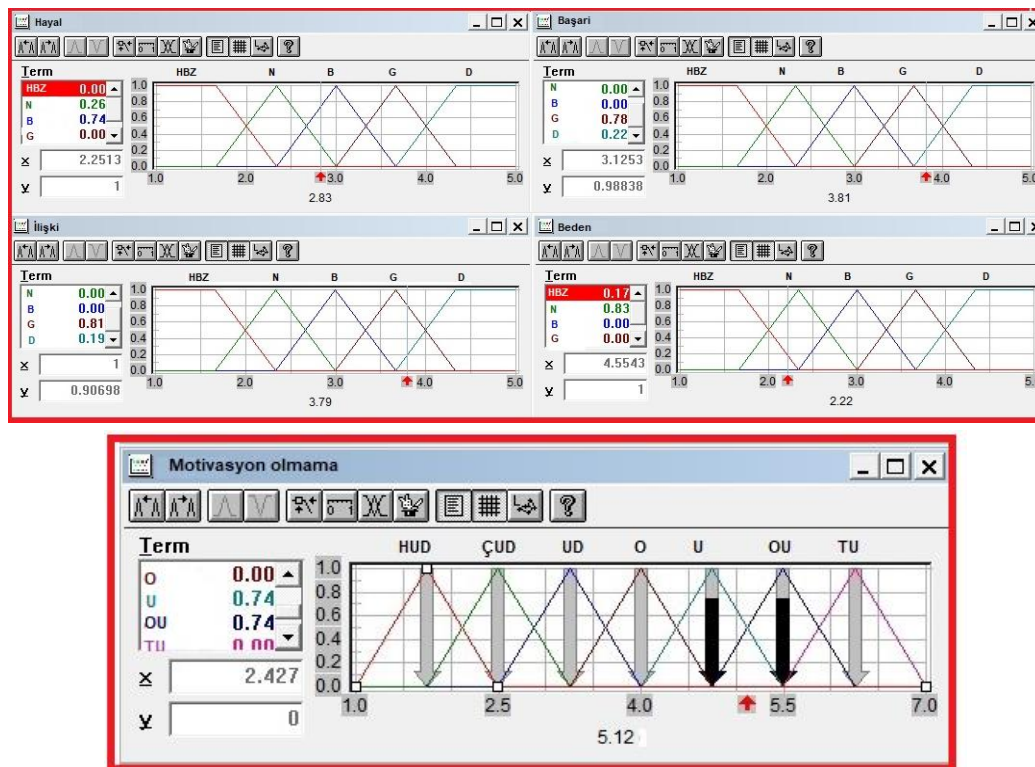
4.2.2. Fuzzy Tech İle PPT Denge Modelinin İş Motivasyonun Motivasyon Olmama Alt Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

FuzzyTech yazılımı uygulamakla alınmış görsel ve sayısal modelleme sonuçları Şekil 21’de verilmiştir. Burada PPT Denge Modelinin alt boyutlarından Hayal, Başarı, İlişki Ve Beden giriş değişkenleri ve çıkış olan İş motivasyonun Motivasyon olmama alt boyutu, her biri beş alt bulanık küme ile gösterilmiştir.

Şekilde 21’de her bir değişken için yatay eksenin altında ok işareti ($\uparrow$) ile her bir giriş değişkeni sayısal olarak verilmiştir.

5.Kural/hipotez tabanına göre:

Eğer hayal $X_h=2.83$, başarı $X_b=3.81$, ilişki $X_i=3.79$, beden $X_{bn}=2.22$ olur **ise, o halde** akademisyenin motive olmama $X_{mo}=5.12$ olur.



Ok işareti uygun dikey çizgi ile üyelik fonksiyonlarının kesiştiği nokta uygun üyelik derecesini göstermektedir. Şekil 21’de üyelik dereceleri “Term” diyalog kutusunda gösterilmiştir.

Sonuncu pencereden görüldüğü gibi durulamada Motivasyon Olmama “Uygun” ve “Oldukça Uygun” bulanık kümelerinin maksimumuna uygun gelen siyah okların değerlerine göre bulunmuştur. Motivasyon Olmama $X_{mo} = 5.12$ üyelik derecesine uygundur.

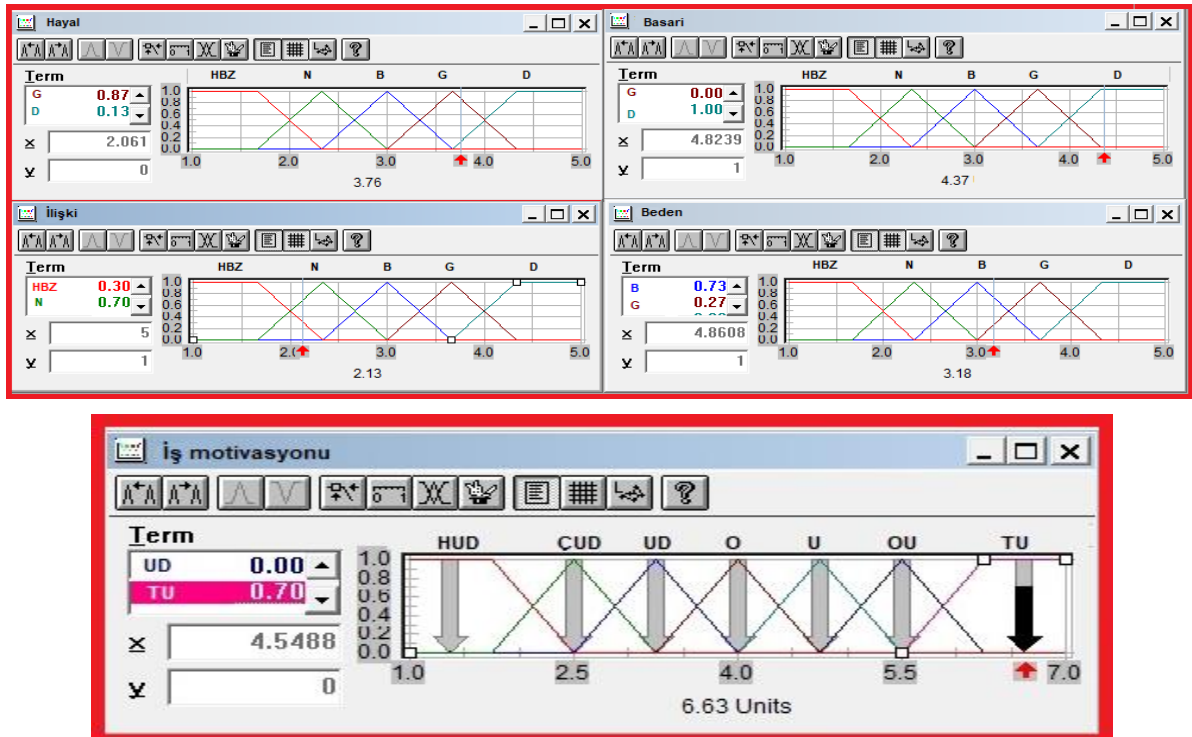
4.2.3. Fuzzy Tech İle PPT Denge Modeli ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Fuzzy Tech yazılımı uygulamakla alınmış görsel ve sayısal modelleme sonuçları Şekil 23’de verilmiştir. Burada PPT Denge Modelinin alt boyutlarından Hayal, Başarı, İlişki Ve Beden giriş değişkenleri ve çıkış olan İş motivasyonu, her biri beş alt bulanık küme ile gösterilmiştir.

Şekilde 23’de her bir değişken için yatay eksenin altında ok işareti ($\uparrow$) ile her bir giriş değişkeni sayısal olarak verilmiştir.

11.Kural/hipotez tabanına göre:

Eğer hayal $X_h = 3.76$, başarı $X_b = 4.37$, ilişki $X_i = 2.13$, beden $X_{bn} = 3.18$ olur **ise, o halde** akademisyenin motive olmama $X_{im} = 6.63$ olur.

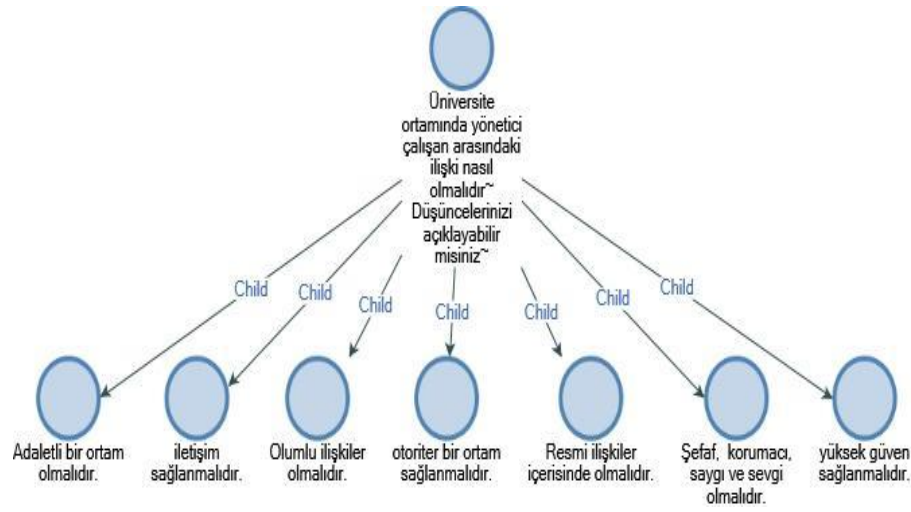


Ok işaretine uygun dikey çizgi ile üyelik fonksiyonlarının kesiştiği nokta uygun üyelik derecesini göstermektedir. Şekil 23’de üyelik dereceleri “Term” diyalog kutusunda gösterilmiştir.

Sonuncu pencere görüldüğü gibi durulamada İş Motivasyonu “Tamamen Uygun” bulanık kümelerinin maksimumuna uygun gelen siyah okun değerine göre bulunmuştur. İş Motivasyonu $X_{i\bar{s}}$ =6.63 üyelik derecesine uygundur.

4.3. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular

4.3.1 Üniversite ortamında yönetici çalışan arasındaki ilişki



Şekil 24: Üniversite ortamında yönetici çalışan arasında ilişki dağılımı

Şekil 24’de görüldüğü üzere araştırmada yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi temalaştırılmış şekli görülmektedir. Buna göre yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiler adaletli, iletişim, olumlu ilişkiler, otoriter bir ortam, resmi ilişkiler içerisinde, şeffaf, korumacı, saygı, sevgi ve yüksek güven olarak alt temalar şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 32:

üniversite ortamında yönetici çalışan arasındaki ilişkilerin dağılımı

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Adaletli	2	10
İletişim	1	5
Olumlu	5	25
Otoriter	5	25
Resmi		
Şeffaf, korumacı, saygı ve sevgi	2	10
Yüksek Güven	3	15

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 32’ de akademisyenlerin üniversite ortamında çalışan akademisyenler arasında kurulan ilişkilerin ifade şekilleri yukarıda sıralanmıştır. Üniversite ortamında çalışan yönetici ve akademisyenler arasında kurulan ilişkinin %25’i olumlu ve otoriter, %15’i yüksek güven,%10’u adaletli, şeffaf, korumacı, saygı ve sevgi, % 5’i iletişim olarak ifade etmiştir.

Çalışmaya katılan üniversite ortamında yönetici çalışan akademisyen arasında kurulan ilişkiye yönelik soruya ilişkin yanıtları aşağıda verilmiştir:

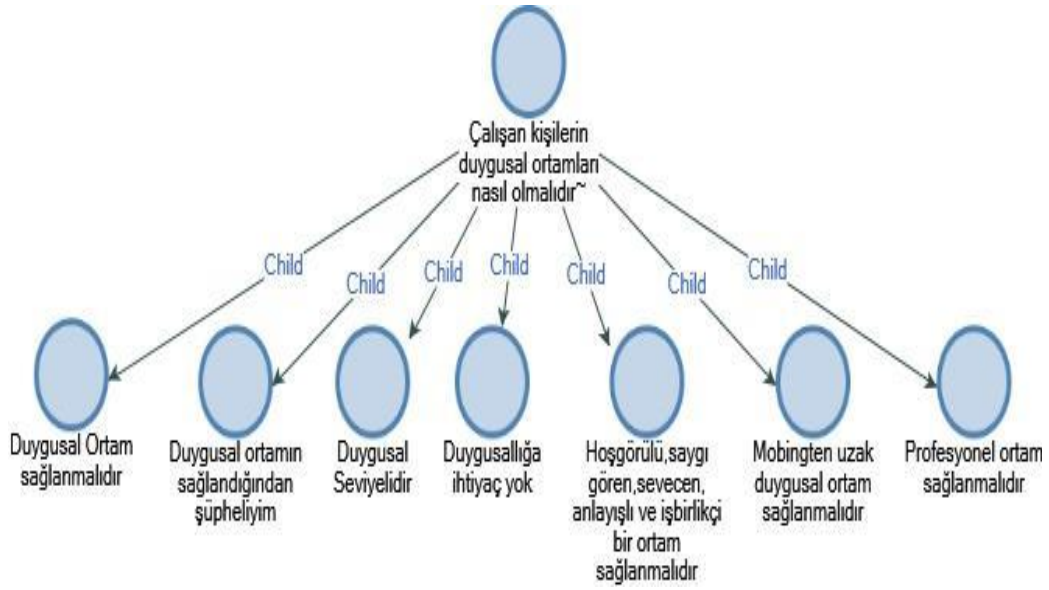
“Yöneticinin yeteri kadar otoriter olmalı, Eşitliği sağlamak, Anlayışlı, Güler yüz’ü, Objektif sevgi dolu ”(G1).

“Şeffaf, korumacı, saygı ve sevgi çerçevesinde”(G11).

“Adaletli olmalı.” (G20).

“Her iki tarafında Yüksek güven seviyesi, saygı, hoşgörü ve eşit görev dağılımı olmalıdır. Takım ruhu entegre edilmelidir. Mobbing uygulanmamalıdır. Görev tanımını iyi bilip paylaşımına açık karşılıklı yardım esas olmalıdır”(G14)

4.3.2. Çalışan akademisyenlerin duygusal ortam



Şekil 25: Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarının dağılımı

Şekil 25’de görüldüğü üzere araştırmada Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarının temalaştırılmış şekli görülmektedir. Buna göre Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarının Sağlanmalı, Şüpheliyim, Seviyeli, İhtiyaç yok, Hoşgörü, saygı, sevecen, anlayışlı, işbirlikçi, Mobingten uzak, profesyonel olarak alt temalar şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 33:

Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamları

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Sağlanmalı	2	10
Şüpheliyim	1	5
Seviyeli	2	10
İhtiyaç yok	1	5
Hoşgörülü, saygı, sevecen, anlayışlı, işbirlikçi	10	50
Mobington uzak	2	10
Profesyonel	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Şekil 25 ve Tablo 33 'de görüldüğü üzere çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarına yönelik akademisyenlerin görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerini çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarının %50'nin Hoşgörülü, saygı, sevecen, anlayışlı, işbirlikçi, %10'u duygusal ortamın sağlanmasını, seviyeli olmasını ve mobington uzak olmasını,%5'i ise duygusal ortamdan şüpheli olduğunu ve profesyonel bir duygusal ortam sağlanması gerektiği görüşlerini belirtmişlerdir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarına yönelik görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Özel durumlar mesai saatleri içerisine ön plana çıkmadan profesyonel çalışılmalıdır”(G5)

“Mobington uzak”(G11)

“Hoşgörülü, saygı gören, sevecen, sessiz, anlayışlı ve işbirlikçi olmalıdır”(G16).

4.3.3. Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ile ilgili bulgular



Şekil 26: Çalışanlar arasında pozitif bir iklim dağılımı

Şekil 26’ görüldüğü üzere Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ortamının temalaştırılmış şekli görülmektedir. Buna göre çalışanlar arasında pozitif bir iklim ortamlarınının Değişken, yeterli olmadığı, bazen yaşanıldığı ve pozitif iklim olarak alt temalar şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 34:

Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ortamları

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Değişken	7	35
Yeterli değil	6	30
Bazen	6	30
Pozitif iklim olması gerektiği	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 34’de görüldüğü üzere Çalışanlar arasında pozitif bir iklim ortamlarına yönelik katılımcılar görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerini Çalışanlar

arasında pozitif bir iklim ortamlarının % 35'nin değişken, %30'u yeterli olmadığı ve bazen olduğu,%5'i ise pozitif bir ortam yaratılması gerektiği görüşlerini belirtmişlerdir.

Çalışmaya katılan akademisyen ve koordinatörlerin görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“Pozitif bir iklim olmalı” (G2).

“Hayır, yeterince Pozitif bir iklim yok. Çevremizdeki insanların çoğu negatif davranması nedeniyle iş hayatında verimsizlik söz konusudur. İkincil ilişkiler bariz bir şekilde kendini gösteriyor” (G3)

“Hayır. Bazen orta derecede.” (G9)

“İş ortamında çalışanlar arasındaki ilişkiye göre iklim değişebilir. Her zaman var ya yok diyemeyiz” (G13).

4.3.4. Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik bulgular



Şekil 27: Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme dağılımı

Şekil 27’de görüldüğü üzere araştırmada Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme ile ilgili temalaştırılmış şekli görülmektedir. Buna göre

Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme ile ilgili fikir-alışveriş ve yönetici değilim alt temalar şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 35:

Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme olarak

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Fikir alışverişi	11	55
Yönetici değilim	9	45

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklem yüzdelik değeri

Tablo 35’de görüldüğü üzere yönetici olarak okuldaki paydaşlara rehberlik etmeye yönelik katılımcılar görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerin % 55’i fikir alışverişi içerisindeyken % 45’i yönetici olmadığı için görüşlerini ifade etmedi.

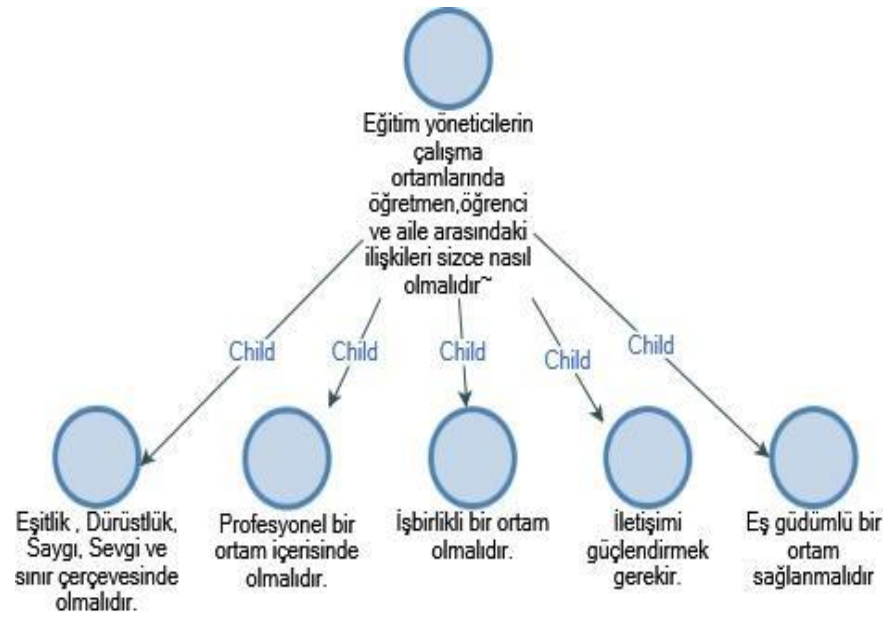
Çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşleri şu şekildedir:

“Yönetici değilim”(G13).

“Yönetici olmadığım için bu soruyu yanıtlamayacağım. Olsaydım evet ederdim”(G6)

“Evet. Fikir alış-veriş içerisindeyim”(G7)

4.2.5. Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri bulgular



Şekil 27: Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkiler

Şekil 27’de görüldüğü üzere araştırmada Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri eşitlik, dürüstlük, saygı, sevgi, sınır çerçevesi, profesyonel, işbirlik, iletişimi güçlendirmek, eş güdümlü bir ortam şeklinde alt temalar şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 36:

Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkiler

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Eşitlik, dürüstlük, saygı, sevgi, sınır çerçevesi	2	10
Profesyonel		
İşbirlik	1	5
İletişimi güçlendirmek	6	30
Eş güdümlü	10	50
	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 36’da görüldüğü üzere Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkilere yönelik katılımcılar görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerin % 50’si İletişimi güçlendirmek, %10’u Eşitlik, dürüstlük, saygı, sevgi, sınır çerçevesi, % 5’i profesyonel ve eşgüdümlü olarak Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkilerine yönelik görüşlerin belirtilmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Öğretmen, öğrenci ve veli arasında ilişkiler işbirlikli ve koordineli olmalı G6.”

“Yönetici ve öğretmen arasındaki ilişki çok güçlü olmalı. Öğrenci yönetici arasında iyi iletişim olmalıdır. Öğrenciyi anlama, kendini ifade etmesine izin vermek ve empatik yaklaşmak gerekir. Teknoloji çağında olduğumuz için aileye daha rahat ulaşabiliriz G20”

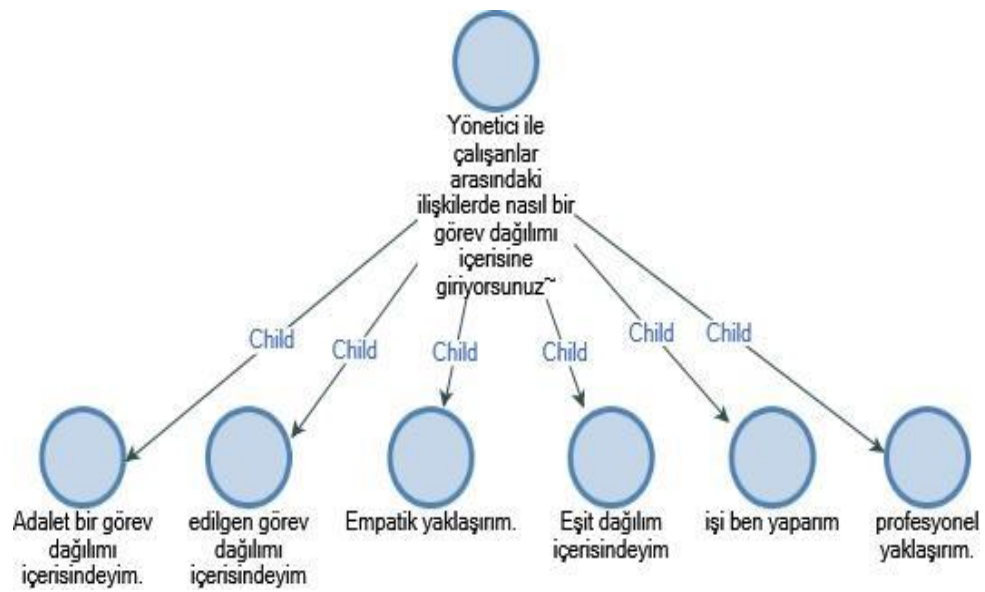
“Kuvvetli bir iletişim ortamı olmalı ve ulaşılabilir olmalıdır. Olumlu ve saygı çerçevesinde olunmalıdır G4”.

“Saygı ve sevgi çerçevesinde olmalı G5.”

“Uyumlu ve eşgüdümlü olmalıdır G9”.

“Profesyonel olmalıdır G10”

4.3.6. Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde görev dağılımı ile ilgili bulgular



Şekil 28: Yönetici ile çalışan arasında görev dağılımı

Şekil 28’ de görüldüğü üzere araştırmada Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde görev dağılımı ile ilgili temalaştırılmış şekli yukarıda verilmiştir. Buna göre eğitim yönetici ile çalışan arasındaki ilişkiler Adaletli, edilgen, empatik, eşit dağılımı, işi kendi yapması, profesyonel bir görev dağılımı içerisinde yer almaktadır.

Tablo 37:

Yönetici ile çalışan arasında görev dağılımı ile ilgili ilişkileri

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Adalet	11	55
Edilgen	1	5
Empatik	1	5
Eşit Dağılım	11	55
İşi kendim yaparım	1	5
Profesyonel	2	10

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 37’ de görüldüğü üzere Yönetici ile çalışan arasında görev dağılımı ile ilgili ilişkileri yönelik katılımcılar görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerin % 55 adaleti ve eşit dağılımı, % 10’u profesyonel, %5’i edilgen, empatik, işi kendim yaparım şeklinde ifade bulunmuşlardır.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

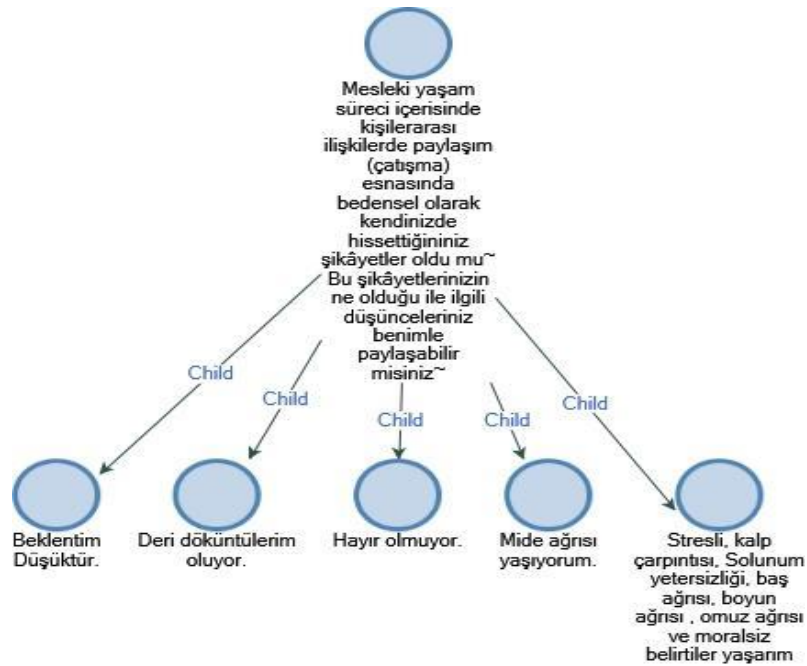
“Sevgi, saygı ilişkiler içerisinde empatik yaklaşmak gerekir(G6).”

“Eşit görev dağılımı içerisinde olunmalı. (G7)”

“Çalışanların işini yapmak durumundayım(G10).”

“Eşit, adaletli bir yaklaşım olmalıdır(G14).”

4.3.7. Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetlerle ilgili bulgular



Şekil 29: Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler dağılımı

Şekil 29’de görüldüğü üzere Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım (çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler temalaştırmış şekli yukarıda verilmiştir. Buna göre beklentim düşük, deri döküntüleri, hayır olmuyor, mide ağrısı, stresli, kalp çarpıntısı, solunum yetersizliği, baş ağrısı, boyun ağrısı, omuz ağrısı ve moralsizlik vb. gibi bedensel şikâyetleri yer almaktadır.

Tablo 38:

Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım(çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Beklentim düşük	2	10
Deri döküntüsü	2	10
Hayır olmuyor	2	10
Mide ağrısı	5	25
Stresli, kalp çarpıntısı, solunum yetersizliği, baş ağrısı, boyun ağrısı, omuz ağrısı ve moralsizlik	13	65

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 38’ de görüldüğü üzere Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım (çatışma) esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetlere yönelik katılımcılar görüşlerini ortaya koymuşlardır. Akademisyenlerin % 65’i Stresli, kalp çarpıntısı, solunum yetersizliği, baş ağrısı, boyun ağrısı, omuz ağrısı ve moralsizlik, %25’i Mide ağrısı, %10’u ise beklentim düşük, deri döküntüsü yaşıyorum ve hayır olmuyor şeklinde ifade etmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Evet. Baş ağrısı mide ve omuz ağrısı yaşıyorum G16”

“Hayır, olmadı G2”.

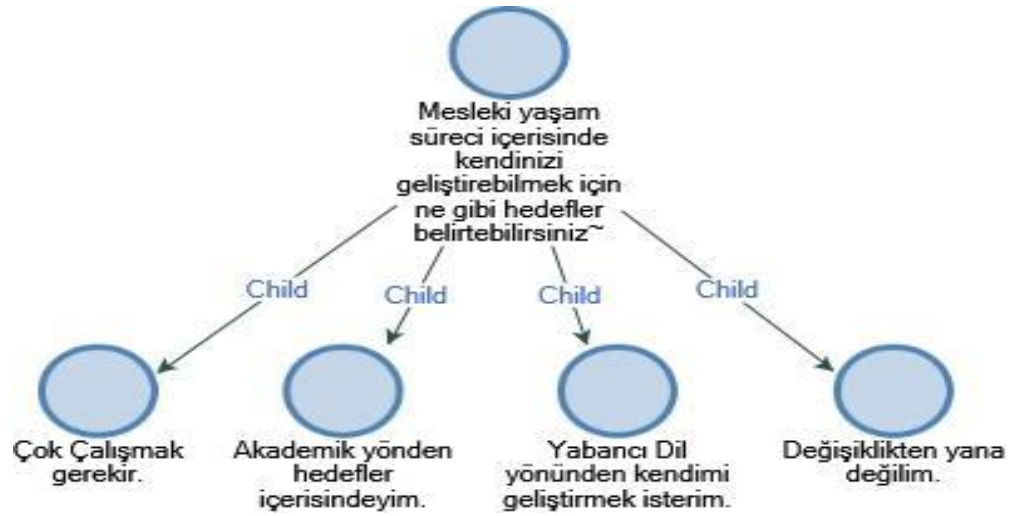
“Mide ağrısı, Baş ağrısı, Kalp çarpıntısı, Solunum yetersizliği, Yorgunluk, Deri döküntüsü G3”

“Aşırı yoğun dönemlerde özellikle kış aylarında Deri döküntüsü bedenimde ve yüzümde görülmektedir G4”.

“Böyle bir şikâyetim yok G8”

“Beklenti düzeyim çok düşüktür. Stresli, baş ağrısı ve moralsiz hissedirim G11.”

4.3.8. Mesleki yaşam süreci içerisinde hedefler ile ilgili bulgular



Şekil 30: Mesleki yaşam süreci içerisinde hedef dağılımları

Şekil 30’ de görüldüğü üzere mesleki yaşam süreci içerisinde akademisyenlerin hedefle ilgili dağılımları metalaştırılmış şekil yukarıda verilmiştir. Buna göre çok çalışmak, akademik yönden hedefler içerisindeyim, yabancı dil yönünden kendimi geliştirmek isterim, değişiklikten yanayım şeklinde temalara yer verilmiştir.

Tablo 39:

Mesleki yaşam süreci içerisinde hedefler

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Çok çalışmak	10	50
Akademik yönden hedefler içerisinde	4	20
Yabancı dil yönünden kendimi geliştirmek	5	25
Değişiklikten yanayım	1	5

. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklem yüzdelik değeri

Tablo 39’da görüldüğü üzere akademisyenlerin mesleki yaşam süreci içerisinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Buna göre akademisyenlerin % 50’si Çok çalışmak, %25’i Yabancı dil yönünden kendimi geliştirmek , % 20’si Akademik yönden hedefler içerisinde ve %5’i ise değişiklikten yana olarak görüşlerini ifade etmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Akademik Çalışmalara yaparak hedeflere ulaşmak gerekir G18”.

“Çalışmak, yeni değişim ve yenilikleri takip ederim. Kendimi geliştirmek çeşitli eğitimlere katılıyorum G10”.

“Çalışmak , çalışmak, çalışmak. Alanım ile ilgili her türlü faaliyetlere katılmak, Kendime yararlı olacağını düşündüğüm işim için herşeyi yapmak G3”.

“Daha iyi yabancı dil. Farklı konularda hizmetçi ve özel eğitimler almak. Yurt dışında konferanslara katılmak G4”.

4.3.9. İşyerinizde değişim ve yenilikler ile ilgili bulgular



Şekil 31: İş yerinde yenilik ve değişim dağılımı

Şekil 31’ de görüldüğü üzere üniversite ortamında yenilik ve değişim dağılımı temalaştırılarak verilmiştir. Buna göre iş yerinde Geleneksellik ve yenilik, değişim olarak akademisyenlerin görüşleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 40:

Yenilik ve değişim

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Geleneksellik	1	5
Yenilik ve değişim	19	95

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 40’da görüldüğü üzere akademisyenlerin % 95’i yenilik ve değişimden yana iken % 5’i ise geleneksellikten yana olduğu görüşünü ifade etmiştir.

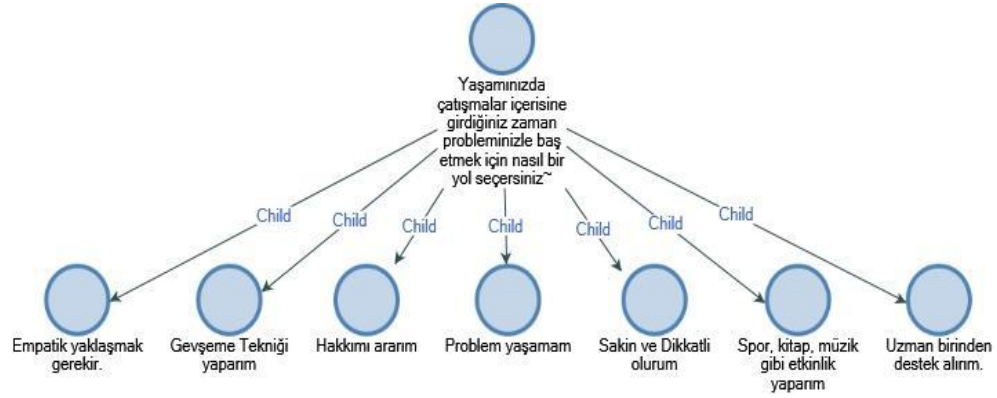
Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Eğer iyi yönde olacaksa o halde evet değişiklikten yanayım G7”.

“Evet. Yenilik ve değişim iyidir. Olumlu yenilenmeye yardımcı olduğuna inanıyorum G2”.

“Geleneksellikten yanayım G9”

4.3.10. Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme ile ilgili bulgular



Şekil 32: Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme ile ilgili dağılım

Şekil 32’de görüldüğü üzere Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme ile temalaştırmış şekli yukarıda verilmiştir. Buna göre empatik yaklaşmak, gevşeme tekniği, hakkımı ararım, problem yaşamam, sakın ve dikkatli olurum, spor, kitap, müzik gibi etkinlikler yaparım, uzman birinden destek alırım.

Tablo 41:

Yaşamda çatışmalar içerisine girildiği zaman problemlerle baş etme

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Empatik yaklaşmak	4	20
Gevşeme tekniği	2	10
Hakkımı ararım	3	15
Problem yaşamam	1	5
Sakin ve dikkatli olurum	1	5
Spor, kitap, müzik gibi etkinlikler yaparım	5	25
Uzman birinden destek alırım	5	25

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklem yüzdelik değeri

Tablo 41’de görüldüğü üzere üniversite ortamında çalışan akademisyen, Akademisyen konumundaki katılımcılara göre yaşamlarında çatışmalar içerisinde girdikleri zaman problemleri ile baş etme yöntemi olarak %25’i Spor, kitap, müzik gibi etkinlikler yaparak ve Uzman birinden destek alarak görüşlerini ifade ederken, %20’si empatik yaklaşım, %15’i hakkımı ararım, %10’u gevşeme tekniği kendisine uygular ve %5 ‘i ise problem yaşamam ve uzman birinden destek alırım şeklinde görüşlerde bulunmuşlardır.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Genelde problem yaşamam. Hedeflerimi çizerim ona göre davranırım. Fakat eğer yaşasam da ailemle paylaşıyorum. Daha iyi atlatmam için kendime biraz zaman veririm, hatalarımı anlamaya çalışırım G1”

“Kendim ile baş başa kalıp kitap okur ve müzik dinlerim. Spor yaparım G15”.

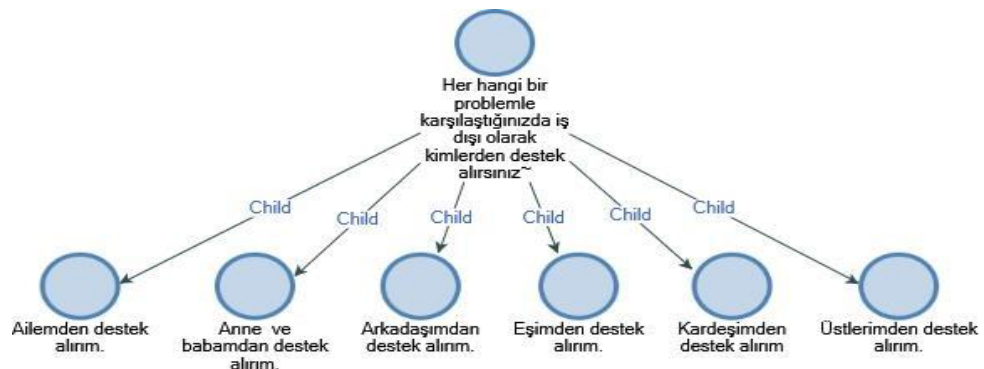
“Empatik yaklaşım, çözüm odaklı yol seçerim G17”

“Haksızsam özür dilerim haklı isem hakkımı ararım G11”.

“Müzik dinler, yürürüm, ağlarım, ortamdan uzaklaşıp, sakinleşirim. Sonra çatışma yaşadığım olayla yüzleşmeye çalışırım G3”.

“Nefes egzersizi ile gevşeme, pozitif düşünürüm G12”

4.3.11. Her hangi bir problemle karşılaştığınızda iş dışı destek alınan akademisyenlerin bulguları



Şekil 33: Problem ile karşılaşıldığı zaman iş dışı destek alınan akademisyenlerin dağılımı

Şekil 33 ‘de görüldüğü üzere problem ile karşılaşıldığında iş dışı destek alınan akademisyenlerin dağılımı temalaştırılarak yer verilmiştir. Buna göre aile, anne ve baba, arkadaş, eşim, kardeşim ve üstlerimden destek alırım şeklinde akademisyenlerin görüşleri ifade edilmiştir.

Tablo 42:

Problem ile karşılaşıldığı zaman iş dışı destek alınan kilsiler

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Aile	10	50
Anne- Baba	4	20
Eşim	8	40
Kardeşim	4	20
Arkadaşım	11	55
Üstlerim	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 42’de görüldüğü üzere katılımcılar her hangi bir problem ile karşılaştığı zaman %55’i arkadaşım, %50’si aile, %40’ı ise eşim, %20’si anne-baba, kardeşim ve % 5’i ise üstlerimden destek alırım şeklinde ifadelerine yer verilmiştir.

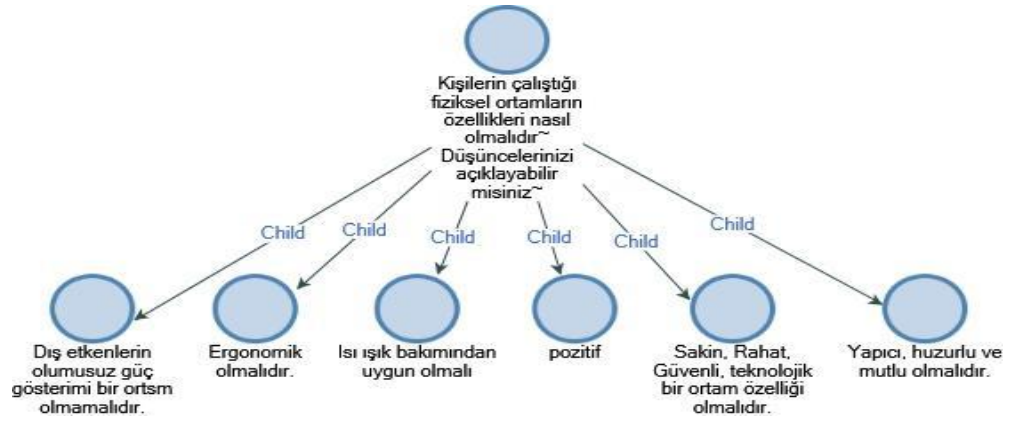
Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Eşim, ailem ve samimi olan kız kardeşim olarak nitelendirdiğim birkaç sırdaş dostlarımla paylaşıyorum G3”.

“Aile, eşim, annem, babam G11”.

“Üstlerimden, enstitümden, dekan ve dekan yardımcılardan, eşim, ailem ve arkadaşlarım G6”

4.3.12. Akademisyenlerin çalıştığı fiziksel ortamların özellikler ile ilgili bulgular



Şekil 34: Fiziksel ortamın özelliklerinin dağılımı

Şekil 34’de görüldüğü üzere fiziksel ortamın özellikleri ile ilgili akademisyenlerin görüşleri temalaştırılarak verilmiştir. Buna göre dış etkenlere yönelik donanımlı, ergonomik, ısı, ılık bakımından uygun, pozitif, sakın, rahat, güvenli, teknolojik, yapıcı, huzurlu ve mutlu olmalıdır şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Tablo 43:

Fiziksel ortamın özellikleri

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Dış etkenlere yönelik donanımlı	1	5
Ergonomik	15	75
Isı, ılık bakımından uygun	1	5
Pozitif	2	10
Sakin, rahat, güvenli, teknolojik	2	10
Yapıcı, huzurlu ve mutlu	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklem yüzdelik değeri

Tablo 43’de görüldüğü üzere akademisyenlerin fiziksel ortamın özellikleri arasında %75’i Ergonomik,%10’u pozitif, sakin, rahat, güvenli, teknolojik %5’i dış etkenlere yönelik donanımlı, ısı, ışık bakımından uygun, yapıcı, huzurlu ve mutlu olarak görüşlerine yer verilmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Ergonomik ve donanımlı olmalıdır G20.”

“Ergonomik ve donanımlı olmalıdır. Yapıcı, huzurlu ve mutlu ortam olması gerekir G12.”

“Ergonomik ve donanımlı olmalıdır. Dış etkenlerin olumsuz güç gösterimi olmadığı bir ortam G13.”

“Sakin, Rahat, Güvenli, Pozitif, Teknolojik olarak donanımlı G1.”

“Akademisyenlerin kişisel alanlarının birbiri içine girmediği ferah, aydınlık ve oksijeni bol olan ortamlar olmalı. Isı ışık bakımından uygun olmalı G2.”

“Sakin, Rahat, Güvenli, Pozitif, Teknolojik olarak donanımlı, Isı, ışık ve ses sistemi donanımlı G3.”

4.3.13. Çalışanların iş yüküne göre eğitim programları ile ilgili bulgular



Şekil 35: Çalışanların iş yüküne göre eğitim programlarının dağılımı

Şekil 35’de görüldüğü üzere çalışanların iş yüküne göre eğitim programları ile ilgili azim düzeyine bağlı eğitim, eşit dağılım, güncelliği sağlanmalı şeklinde temalaştırılarak verilmiştir.

Tablo 44:

Çalışanların iş yüküne göre eğitim programları

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Azim düzeyine bağlı eğitim	1	5
Eşit dağılım	18	90
Güncelliği sağlanmalı	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 44 ‘de görüldüğü üzere çalışanların iş yüküne göre eğitim programları arasında % 90 ‘ı eşit dağılım, %5’i ise azim düzeyine bağlı eğitim ve güncelliği sağlanma şekillinde görüşlerine yer verilmiştir.

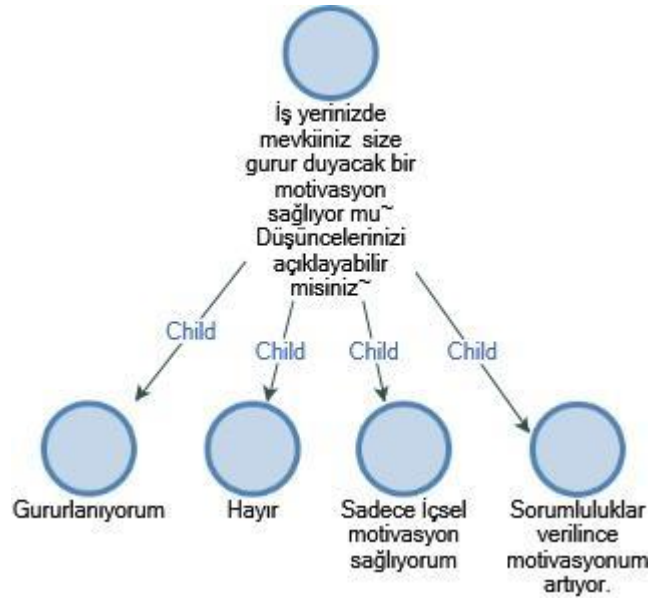
Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Çalışanların iş yüküne göre eğitim programları eşit bir dağılım içerisinde olmalıdır G1.”

“Çalışanların verdiği derslerle- iş yükü arasındaki dağılım dengeli bir dağılım içerisinde olmalıdır. Böylece bireyin kendini geliştirebilecek eğitim programları etkinliğine katılarak kendini geliştirebilir G3.”

“Güncelliği sağlanmalıdır G9.”

4.3.14. İş yerindeki Motivasyon ile ilgili bulgular



Şekil 36: İş yerindeki Motivasyon dağılımı

Şekil 36’de görüldüğü üzere akademisyenlerin iş yeri ile ilgili motivasyona yönelik temalaştırılarak verilmiştir. Buna göre katılımcılar gururlanıyorum, hayır, sadece içsel motivasyon sağlıyorum ve sorumluluklar verilince iş yerindeki motivasyon ile ilgi görüşlerini ifade etmiştir.

Tablo 45:

İş yerindeki Motivasyon dağılım tablosu

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Gururlanıyorum	18	90
Hayır	1	5
İçsel motivasyon	1	5
Sorumluluk artınca motivasyonda artıyor	1	5

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 45’de görüldüğü üzere akademisyenlerin %90’ı gururlanıyorum, %5’i ise hayır ve sorumluluk artınca motivasyonda artıyor şeklinde görüşlere yer verilmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

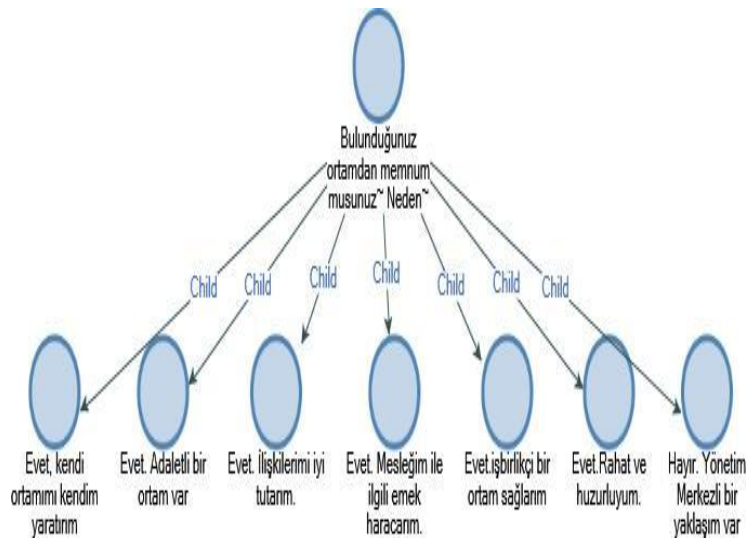
“Evet, yaptığım işten hoşnut olup, severek yapıyor. Öğrencilere yeni yaklaşımlarda bilgileri aktarmak beni motive ediyor G5.”

“Evet, gurur duyuyorum. Ancak dışsal motivasyon sağlanılmalıdır G12.”

“Evet. Ancak dışsal motivasyona bağlı olarak değil içsel motivasyona bağlıdır G10.”

“Hayır. Çünkü her yaptığım etkinlik ikincil ve negatif ilişkiler yüzünden engelleniyor. Benim hayatım da her zaman birincil ilişkilere dayalı iletişim yer almaktadır. Ancak çevremde sürekli ikincil ilişkilere dayalı bir iletişim söz konusudur. Benim hayatımda olmasını istediğim şey adımın boş işlerle değil yaratıcılığım, üretkenliğim, çalışkanlığım, akademik çalışmalarım, fikir paylaşımları içerisinde takdir edilmektir. Böylece motivasyon ihtiyacım hem dışsal hem de içsel olarak sağlanacaktır G3.”

4.3.15. “Bulunduğunuz ortamın memnuniyeti” ile ilgili bulgular



Şekil 37: Bulunduğunuz ortamın memnuniyet Dağılımı

Şekil 37’ de görüldüğü üzere akademisyenlerin bulunduğu ortamdaki memnuniyete göre temalaştırılarak verilmiştir. Buna göre kendi ortamımın kendim yaratırım, adaletli, mesleğim ile ilgili emek harcarım, rahat ve huzurluyum, yönetim merkeziyetçi bir yaklaşım var şeklinde verilmektedir.

Tablo 46:

Bulunduğunuz ortamın memnuniyeti dağılım tablosu

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Kendi ortamımın kendim yaratırım	3	15
Adaletli	2	10
Mesleğim ile ilgili emek harcarım	6	30
Rahat ve huzurluyum	2	10
Yönetim merkeziyetçi bir yaklaşım var	2	10

Not. N= Örneklem büyüklüğü, %=örneklemin yüzdelik değeri

Tablo 46’da görüldüğü üzere akademisyenlerin bulunduğu ortamda memnuniyetlerine göre%30’u Mesleğim ile ilgili emek harcarım,%15’i Kendi ortamımın kendim yaratırım. %10’u Adaletli, Rahat ve huzurluyum, Yönetim merkeziyetçi bir yaklaşım var şeklinde verilmiştir.

Aşağıda ise çalışmada yer alan akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Evet memnum. Rahat ve huzurlu çalışabileceğim bir ortamdır G2.

“Evet memnum. Her ne kadar ikincil ilişkiler olsa da işbirliği sağlanarak eşit tutulmaya çalışılıyor. Ancak bunlar sağlanırken çevremdeki bazı akademisyenlerin benmerkezci yaklaşımları beni üzüyor G3.”

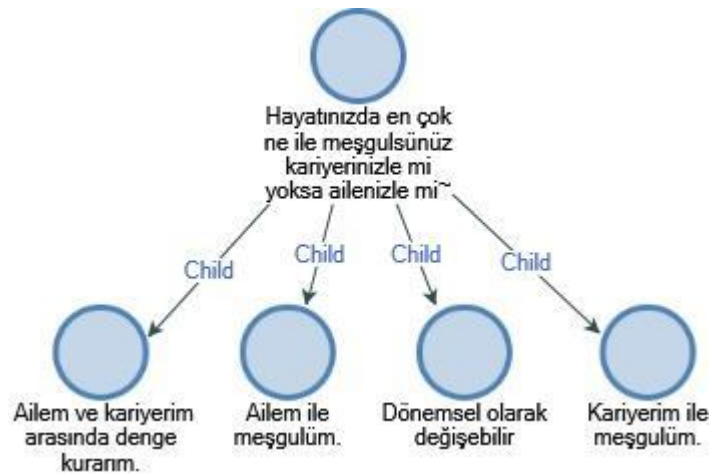
“Hayır memnum değilim. Çünkü çalışan merkezli bir yaklaşım dışında yönetim merkezli bir yaklaşım söz konusudur G5.”

“Evet memnum. Fakat çalışma ortamında çalışanların birbirlerine anlayışlı, hoşgörülü olmaları gerekir G7.”

“Evet .kendi istediğim ortam içerisinde kendim yaratırım G10.”

Evet . İlişkilerimi iyi tutup mesleğim ile ilgili emek çok harcıyorum G11.

4.3.16. “Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin” ile ilgili bulgular



Şekil 38: Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin dağılımı

Şekil 38’de görüldüğü üzere akademisyenlerin hayatlarında en fazla meşguliyetlerinin temalaştırılarak verilmiştir. Buna göre ailem ve kariyerim arasında denge kurarım, ailem ile meşgulüm, dönemsel olarak değişebilir, kariyerimle meşgulüm şeklinde verilmiştir.

Tablo 47:

Hayatınızda en fazla meşguliyetinizin dağılım tablosu

Tema	Öğrenci Görüşleri	
	N	%
Ailem ve kariyerim arasında denge kurarım	10	50
Ailem ile meşgulüm	4	20
Dönemsel olarak değişebilir	1	5
Kariyerimle meşgulüm	5	25

Tablo 47 ' de görüldüğü üzere akademisyenlerin hayatlarında en fazla meşguliyetine göre %50'si ailem ve kariyerim ile denge kurarım, %25'i kariyerimle meşgulüm, %20'si ailem ile meşgulüm,% 5'I dönemsel olarak değişebilir şeklinde ifade etmişlerdir.

Aşağıda akademisyenlerin görüşlerinin ayrıntıları yer almaktadır:

“Ailem ve kariyerim arasında dengeyi sağlarım G15.”

“Kariyerim ile meşgulüm G18.”

“Aile her şeyden önemlidir. Kızım bir yana dünya bir yana, o nedenle ailem ile meşgulüm. Ama bu işlerimin az olduğu anlamına gelmez. Aslında yaşamımda hem kariyerim, hem ilişkilerim hem bedenim hem geleceğim ile denge kurmaya çalışırım G1.”

“Hayatınızda en çok işim ve kariyerimle meşgul olmam zaman zaman Aile ilişkiler zincirimi zedeliyor. Özellikle çocuğum ile kaliteli zaman geçirmemi engelliyor G3. ”

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde çalışmadan elde edilen bulgulara yönelik tartışma yer almaktadır.

5.1. Çalışmanın Nicel Boyutuna İlişkin Tartışma

Akademisyen ve diğer çalışanların cinsiyetlerine, yaş gruplarına, görev, medeni durumu, çocuk mevcudiyet durumuna, Mesleki tecrübe yılı, kurumdaki görevi, ek yönetilen göreve, aynı yönetici ile çalışma süresine, İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisi arasında ilişkisine göre incelemeler yapılmıştır. Akademisyenlerin sosyodemografik özelliklerine göre İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinin yönelik birtakım ilişkilerde sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda akademisyen ve diğer çalışanların cinsiyetlerine göre kadınların, 30-40 yaş aralıklarında oldukları, medeni durumlarının evli ve çocuk mevcudiyet durumuna bakıldığında çoğunlukta olduğu görülmektedir. Eryılmaz (2012)de üniversite öğrenim gören kadın öğrenci katılımlarının erkeklere oranla daha çoğunlukta olduğu görülmektedir. Plumba, .I.W.E. Hawleya, j. K. . Boyera, P.M. Scheelb, J. M. And Conol, W. C. (2019) yaptıkları çalışmada, kanıta dayalı psikoterapi modeli olan Hedef Odaklı Pozitif Psikoterapinin (GFPP) kuramsal ilkelerine ve deneysel desteğine (Terapötik ittifak, umut, güçlü yönler ve danışan merkezli kendini belirleme deneyimlerine) odaklanarak kadın akademisyenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yalçın, Demirerkin, (2013) Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları Kadın akademisyen olmanın en önemli avantajının eşi, ailesi ve çevresinin gözünde saygınlığının artması olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma da elde edilen bulgular sonucunda, öğrencilerin, genel anlamda kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarından haberdar oldukları, bu konuda belirli düzeyde duyarlılık geliştirdikleri sonucuna varılabilir.

Yapılan araştırma sonucunda akademisyen ve diğer çalışanların mesleki tecrübe yılına göre 5 yıl ve altında olan çalışan akademisyenlerin, kurum içerisinde yönetici görevi olmadığı ve ek görevi olmadığı ile ilgili durumuna bakıldığında çoğunlukta olduğu görülmektedir. Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010) yaptıkları çalışmada Mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin toplam “bireysel tutumlar ve

davranışlar” ile “örgütsel değerler ve normlar” alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Kıdemi 6-10 yıl arasında olan yönetici ve öğretmenlerin “bireysel tutumlar ve davranışlara” ilişkin puan ortalamaları, kıdemi 1-5 yıl arasında olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu konu üzerine alan yazın incelendiğinde, yapılan çalışmaların iş motivasyonu ile pozitif psikoterapide denge modeline göre çatışma- çözme becerisi düzeyindeki akademisyen ve diğer çalışanlar için çok fazla araştırma yapılmadığı görülmektedir. İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinde aynı yönetici ile 2 Yıl ve daha az zaman dilimi içerisinde çalışılmıştır. Buna sonuca benzer çalışmalara rastlanmamakla birlikte Öztürk, N. (2012)’ de yaptığı araştırma sonucunda aynı müdürle çalışma süresi değişkeni açısından, okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmen algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Ancak, 5 yıl aynı yöneticiyle çalışmış öğretmenlerin, diğerlerine göre alt boyutları bakımından daha olumlu bir görüşe sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda araştırmaya alınan akademisyenler ile diğer çalışanların Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar ile Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayat, başarı ve beden alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Eryılmaz(2012) de yaptığı araştırmada Çalışma bulgularına göre, anılan Yaşam Amaçlarını Belirleme Ölçeğin üniversite öğrencileri üzerinde de güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Apay ve Kara (2018)’de yaptığı araştırmada Dengeli Yaşam ve Dengeli Yaşam Temel Becerileri Ölçekleri arasında üniversite öğrencileri üzerinde kurulan yapısal model iki ölçeğin birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

5.2. Çalışmanın Bulanık Mantık Boyutuna İlişkin Bireysel Veri Tartışması

Bireysel araştırma sonucuna göre, PPT denge modeli ile İş motivasyonu arasında ilişki bulunmuştur. Akademisyenin kişisel düzenlemesi yüksek oldukça başarı; hayal ve bedene dair tutumlar düşük oldukça, motivasyon olmama düzeyi artmaktadır. Öte yandan başarıya daima ve hayale genellikle olumlu yönde cevap veren akademisyenin iş motivasyonu yüksek olmaktadır.İğci, G. ve Özdemir, O. (2017) göre, Üniversitede öğrenim gören kız öğrencilerinin öz düzenleme becerileri ve derse yönelik tutumlarının akademik başarıları olumlu yönte etkisi bulunmuştur. Bu sonuç araştırmamızı kısmen desteklemektedir.Hayalin özü bilinmeyene doğru

çekilme duygusudur. PPT denge modeline göre, hayal kurma kişiye bilinmeye karşı risk almakla birlikte, yeni olanakların varlığını umut etmek demektir. Bedende ise, benlik duygusu yer almaktadır. Her hangi bir çatışma bedende fiziksel tepkilere yol açmaktadır. (Peseschkian, 2005).

5.3. Çalışmanın Nitel Boyutuna İlişkin Tartışmalar

Yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiler adaletli, iletişim, olumlu ilişkiler, otoriter bir ortam, resmi ilişkiler içerisinde, şeffaf, korumacı, saygı, sevgi ve yüksek güven olarak görüşlerini belirtmişlerdir. Bu çalışmaya benzer olarak Öznacar, Kan ve Şensoy (2018)'de yaptığı araştırmada öğretmenlerin ve yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun sorumluluk bilincinin yaygınlaştırılması ve saygılı bir iletişim ile eğitim işleyişinin daha iyi ilerleyebileceğini düşündüklerini açıkça görebiliriz. Öğretmenlerin burada yöneticilerden onlara karşı olan güvenlerini onlara sorumluluk vererek geliştirebileceklerini düşündükleri de söylenebilir. Öğretmenlere göre yönetici olan kişiler yalnızca kendi düşünceleri ile hareket planı yapıp eyleme geçmemeli, onunla birlikte kurumda veya sistem içerisinde görev yapan diğer öğretmenlerinde tecrübelerinden faydalanmalıdır düşüncesi de görülmektedir. Bu görüşleri incelerken aslında katılımcı olan yöneticilerinde tam olarak ne söylediklerine bakacak olursak onlarda benzer şekilde yönetici ve öğretmen arasında saygılı bir iletişim kurulmasına ve fikir alışverişi yapılmasına olumlu baktıklarını görebiliriz. Her iki tarafta bu düşüncelerin dışında seviyeli bir ilişki kurulmasına ve işbirliği yapılmasına önem verdiklerini belirtmişlerdir. Tüm bu koşulların yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkide her zaman olması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışan akademisyenlerin duygusal ortam Sağlanmalı, Şüpheliyim, Seviyeli, İhtiyaç yok, Hoşgörülü, saygı, sevecen, anlayışlı, işbirlikçi, Mobingten uzak, profesyonel olarak alt temalar şeklinde belirtmişlerdir. Öznacar, Kan ve Şensoy (2018)'de yaptığı araştırmada Öğretmenlerin ve yöneticilerin büyük bir çoğunluğu çalıştıkları ortamların motive edici olması konusunda fikir belirtmişlerdir. Buda bize öğretmenlerin aslına çalıştıkları kurumları sevmeye ve onlara adapte olabilmede kurum ortamının ne kadar etkili olduğunu gösteren bir temadır. Öğretmenler ve yöneticiler kendileri mesleklerini sevebilirler fakat çalıştıkları ortamlar onları mutlu edip motive etmiyorsa onlardan etkili bir şekilde yararlanmak pek mümkün olmayabilir. Bunun dışında öğretmenler huzur veren rahatlatıcı bir ortamında olmasından yana büyük bir çoğunlukla fikir belirtmişlerdir. Kavga ortamından uzak

gerginliğin olmadığı herkesin birbirini severek yaklaştığı ve uyumlu bir çalışma grubunu yakaladığı ortamlarda istenilen hedeflere ulaşmak daha mümkün olacaktır. Yöneticilerde aynı şekilde motive edici bir ortamın olması bunun yanında huzurlu bir çalışma ortamında herkes için en iyisi olacaktır görüşünü söylemişlerdir. Çalışanların mobbing algıları, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Çalışan akademisyenlerin yönetici ve çalışanlara arasında pozitif iklim ortamlarınının değişken, yeterli olmadığı, bazen yaşanıldığına yönelik alt temalar şeklinde belirtilmiştir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Öznacar, Kan ve Şensoy (2018)'de yaptığı araştırmada yöneticiler ile öğretmenler arasında pozitif bir iklim net bir şekilde olduğunu belirtilmiştir. Bu temaları incelediğimiz zaman hem öğretmenler hem de yöneticilere göre genel olarak okullarda pozitif bir iklimin bulunduğunu görmekteyiz. Az sayıda da olsa her iki grupta da pozitif iklimin bulunmadığına yönelik görüşleri ifade etmişlerdir. Korkmaz (2005)'de yaptığı araştırmada İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Öğrenci Başarısı Arasındaki ikliminin bir parçası değildir. Akademisyenlerin yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik etme ile ilgili ile ilgili fikir-alışveriş ve yönetici değilim alt temalar şeklinde belirtilmiştir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Öznacar, Kan ve Şensoy (2018)'de yaptığı araştırmada Yöneticiler arasında rehberlik etmenin gelişime katkıları bulunduğu ve yöneticilerin rehberliği sayesinde kurum içi akademisyenlerin ve kurumun ilerlemesinde mümkün kılınacaktır düşüncesi bulunmaktadır. Akademisyenlerin Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri eşitlik, dürüstlük, saygı, sevgi, sınır çerçevesi, profesyonel, işbirlik, iletişimi güçlendirmek, eş güdümlü bir ortam şeklinde alt temalar şeklinde belirtilmiştir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde Aslanargun, (2007) yaptığı araştırmada ebeveynlerin okula katılımlarını engelleyen bazı etmenlerin olduğunu göstermektedir. Okul başarısını sağlayabilmek için okuldan veya ailelerden kaynaklanan bu sıkıntıların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Akademisyenlerin yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde görev dağılıma ilişkin Adaletli, edilgen, empatik, eşit dağılımı, işi kendi yapması, profesyonel bir görev dağılımı içerisinde belirtilmektedir. Buna benzer bir şekilde Zincirkıran, Yalçınsoy, ve Işık (2018)'de yaptığı araştırmada netice desteği algısı ile iş memnuniyeti arasında önemli derecede ilişki tespit edilmiş olup, iş görenlerin yaşları arttıkça yönetici desteği algı düzeyleri ile iş memnuniyet düzeylerinin arttığı görülmüştür. Akademisyenlerin mesleki yaşam

süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetler beklentim düşük, deri döküntüleri, hayır olmuyor, mide ağrısı, stresli, kalp çarpıntısı, solunum yetersizliği, baş ağrısı, boyun ağrısı, omuz ağrısı ve moralsizlik vb. gibi bedensel şikâyetleri belirtilmektedir. Buna benzer bir şekilde Gümüştekin, Öztemiz, (2005)yaptıkları örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi adlı araştırmasında stres kavramı ve stresin insanda görülen belirtileri üzerinde durulmuş, işletmelerde verimliliği ve performansı belirleyen etkenler incelenmiş, örgütsel stres kavramına değinilmiş, stresin örgütler üzerindeki etkileri verilmiştir. Akademisyenlerin mesleki yaşam süreci içerisinde kendinim geliştirmeye yönelik hedef çok çalışmak, akademik yönden hedefler içerisindeyim, yabancı dil yönünden kendimi geliştirmek isterim, değişiklikten yanayım şeklinde tema olarak belirtmişlerdir. İlgili alan yazısı incelendiğinde daha çok iş doyumu ile ilgili araştırmalara rastlanmıştır. Akademisyenlerin iş yerinde daha çok geleneksellik, değişim ve yenilik olarak görüşlerini belirtmişlerdir. Buna benzer bir şekilde Altun, ve Çolak, (2016) yaptıkları toplam kalite yönetimi formatör öğretmenlerinin ve idarecilerinin hazırlanan stratejik planların eğitimde değişim ve yenilik hareketlerine katkısı hakkındaki görüşleri ile araştırmalarında öğretmenlerin stratejik plan mantığını tam olarak anlayamamaları ve bu süreçte aktif rol oynamamaları stratejik planların eğitimde değişim ve yenilik hareketlerinde beklenen etkiyi yaratmamasının nedenlerinin başında olduğu ortaya konmuştur. Akademisyenlerin öznel yaşamlarındaki çatışma içerisine girdikleri zaman problemleri ile baş etmeye yönelik geliştirdikleri tutumlar; empatik yaklaşmak, gevşeme tekniği, hakkımı ararım, problem yaşamam, sakin ve dikkatli olurum, spor, kitap, müzik gibi etkinlikler yaparım, uzman birinden destek alırım şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Benzer bulgulara Şahin ve Aksu (2015) yaptıkları idari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi: izmir ili örneğindeki araştırmasında gelişime açıklık ile uzlaşma; uyumluluk ile ödün verme, bütünleştirme, kaçınma; dışadönüklük ile ödün verme; sorumluluk ile uzlaşma; nevrotiliklik ile ödün verme arasında pozitif anlamlı, gelişime açıklık ile hükmetme; dışadönüklük ile kaçınma; sorumluluk ile hükmetme; şeklinde bulgulara rastlanılmıştır. Bir başka benzer bulgulara Özalp (2014) Öğretim elemanlarının stresle baş etmek için en sık kullandıkları stratejinin “Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma” olduğu bulunmuştur ve kullanılma sıklığı “çok kez” şeklinde bulgulara rastlanılmıştır. Her hangi bir problemle

karşılaştığınızda iş dışı olarak destek aldıkları kişiler olarak; aile, anne ve baba, arkadaş, eşim, kardeşim ve üstlerimden destek alırım şeklinde akademisyenlerin görüşleri ifade edilmiştir. Benzer bulgulara Özen, ve Uzun(2005)' de yaptığı İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulamasında iş- aile ilişkisi, aile- iş, amir-destek ve eş-destek olarak arasındaki etkileşim korelasyonuna rastlanılmıştır. Çalışan akademisyenlerin çalıştığı fiziksel ortamların özellikleri dış etkenlere yönelik donanımlı, ergonomik, ısı, ışık bakımından uygun, pozitif, sakin, rahat, güvenli, teknolojik, yapıcı, huzurlu ve mutlu olmalıdır şeklinde görüşlerini alt temalar şeklinde belirtmişlerdir. Öznacar, Kan ve Şensoy (2018)'de yaptıkları araştırmada öğretmen ve yöneticiler olarak 2 tema şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. Bir diğeri ise fiziksel ortamların akademisyenlerin kendi düşünce ve isteklerine göre değil öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenip tasarlanması gerektiğidir. Bunun dışında öğretmenlerin dediklerine bakacak olursak diğer temalar fiziksel ortamların ferahlığı, rahatlığı, ergonomikliği ve ortamda fiziksel eşya çokluğu yerine gerekli ve az eşya olması gerektiğidir. Yöneticilerin görüşlerine baktığımız zaman ise öğretmenlere en çok benzerlik gösteren temanın ortamların rahat ve ergonomik olarak tasarlanmasıdır. Yöneticiler için bir diğer çoğunlukta olan tema ise ortamların ferah bir şekilde tasarlanmasıdır. Bunun sebebi olarak ise sürekli olarak çalışan öğretmenlerin iş yoğunluğu ile birlikte ortam baskısı altında bunalmalarını engelleyebilmek ve kendilerini rahat hissedip işlerine konsantre olmalarını sağlayabilmek olarak söylenmiştir. Çalışanların iş yüküne göre eğitim programları ile ilgili azim düzeyine bağlı eğitim, eşit dağılım, güncelliği sağlanmalı şeklinde temalaştırılarak verilmiştir. Buna benzer şekilde Coşkuner (2013) yaptığı araştırmada akademisyenlerin çoğunluğunun eşi, en az yarım gün çalışmaktadır. İş yerinizde mevkiinin motivasyon sağlamasına yönelik ; Gururlanıyorum, hayır, sadece içsel motivasyon sağlıyorum ve sorumluluklar verilince iş yerindeki motivasyon ile ilgi görüşlerini belirtmişlerdir. Bulunduğunuz ortamdan memnuniyete yönelik akademisyen ve diğer çalışanlara göre, kendi ortamımın kendim yaratırım, adaletli, mesleğim ile ilgili emek harcarım, rahat ve huzurluyum, yönetim merkeziyetçi bir yaklaşım var şeklinde belirtmektedir. Arı(2018)' de yaptığı araştırmasında Akademisyen, alandaki bilgisini arttırmak için, yurtdışındaki literatürden yararlanarak bilgi sahibi olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu yüzden yurt dışı aratırmalarda yabancı dil vakıfı çok önemlidir. İyi bir akademisyen

öğrencileriyle ve iş arkadaşlarıyla iyi sosyal ilişkiler geliştirir. Ülke içinde ve dışında yapılan kongrelere katılır ve alanda sosyal çevresini genişletir Ayrıca yayın sayısını artırmaktan çok kaliteli yayın çıkarmak ve alana katkıda bulunmak önemlidir şeklinde benzer bir ifade belirtilmiştir. Hayatınızda en fazla meşguliyet durumlarına yönelik olarak ailem ve kariyerim arasında denge kurarım, ailem ile meşgulüm, dönemsel olarak değişebilir, kariyerimle meşgulüm şeklinde belirtilmiştir. Coşkuner(2013) benzer şekilde yaptığı araştırmada akademisyenlerin çoğunluğunun eşi, en az yarım gün çalışmaktadır.Kelime analizine ilişkin en çok kullandıkları kelime bulutunda “olmalıdır ” ve “ evet” kelimelerinin en çok yer kapladığı görülmektedir. Mersin(2019) da buna benzer şekilde araştırmasında Kelime analizi kullanmıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde nicel, bulanık mantık ve nitel boyuttaki bulgular ve tartışmalar incelenip, ortaya çıkan sonuçlar ve öneriler aşağıda verilmiştir.

6.1.1. Çalışmanın Nicel Boyutlarına İlişkin Sonuçlar

Akademisyen İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinde cinsiyetlerine göre kadınların, 30-40 yaş aralıklarında oldukları, medeni durumlarının evli ve çocuk mevcudiyet durumuna ilişkin birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinde mesleki tecrübe yılına göre 5 yıl ve altında olan çalışan akademisyenlerin, kurum içerisinde yönetici görevi olmadığı ve ek görevi olmadığı ile ilgili durumuna birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda Akademisyenlerin İş motivasyonu ile PPD modelinin çatışma çözme becerisinde aynı yönetici ile 2 Yıl ve daha az zaman dilimi içerisinde çalışmış kişilerde birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda araştırmaya alınan akademisyenler Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde bulunan kişisel düzenleme alt boyutundan aldıkları puanlar ile Pozitif Psikoterapi Denge Ölçeğinde bulunan hayat, başarı ve beden alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak birtakım sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir.

6.1.2. Çalışmanın Bulanık Mantığa İlişkin Sonuçları

Fuzzy teach sonuçlarına göre:

PPT denge modelinin iş motivasyonunun kişisel düzenleme alt boyutu arasındaki ilişki bulunmuştur. Eğer akademisyenin bazen hayal, genellikle başarılı, ilişkiye dair inanç boyutu nadir, bedene dair memnuniyetleri bazen ise, o zaman kişisel düzenlemeleri oldukça uygundur. Bu sonuca göre, akademisyenin kişisel düzenlemesi yüksek oldukça başarı oranı artmaktadır. İğci, G. ve Özdemir, O. (2017) göre, Üniversitede öğrenim gören kız öğrencilerinin öz düzenleme becerileri ve derse yönelik tutumlarının akademik başarıları olumlu yönte etkisi bulunmuştur. Bu sonuç araştırmamızı desteklemektedir. PPT denge modelinin iş motivasyonunun

motive olmama alt boyutu arasındaki ilişki bulunmuştur. Eğer akademisyenin bazen hayal; genellikle başarılı; ilişkiye dair inanç boyutları genellikle, bedene dair memnuniyetleri nadiren ise, o zaman motivasyon olmaması uygun , oldukça uygundur. Bu sonuca göre, genellikle başarı ve ilişkilerde yüksek beklentisi olup, beden ve hayaller konusunda düşük beklentide ise, o zaman akademisyenin motivasyon olmama düzeyi artmaktadır. Sonuç olarak , hayal ve bedene dair tutumlar düşük oldukça, motivasyon olmama düzeyi artmaktadır. Hayalin özü bilinmeyene doğru çekilme duygusudur. PPT denge modeline göre, hayal kurma kişiye bilinmeye karşı risk almakla birlikte, yeni olanakların varlığını umut etmek demektir. Bedende ise, benlik duygusu yer almaktadır. Her hangi bir çatışma bedende fiziksel tepkilere yol açmaktadır(Peseschkian, 2005). PPT denge modelinin iş arasındaki ilişki bulunmuştur. Eğer akademisyenin genellikle hayal; daima başarılı; ilişkiye dair inanç boyutları nadiren, bedene dair memnuniyetleri bazen ise, o zaman iş motivasyonu tamamen uygundur. Bu sonuca göre, başarıya daima ve hayale genellikle olumlu yönde cevap veren akademisyenin iş motivasyonu yüksek olmaktadır.

6.1.3.Çalışmanın Nitel Boyutlarına İlişkin Sonuçları

Üniveriste ortamında çalışan yönetici ve akademisyenler arasında kurulan olumlu ve otoriter, adaletli, resmi ilişkiler içerisinde, şefaf, korumacı, saygı, sevgi, yüksek güven ve iletişim olarak ilişkilerinin ifade olarak belirlenmiştir.Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamlarına yönelik hoşgörülü, saygı, sevecen, anlayışlı, işbirlikçi, duygusal ortam sağlanması, seviyeli, mobingten uzak, duygusal ortamdan şüpheli olduklarını ve profesyonelik içerisinde bir duygusal ortam sağlanması gerektiği önemi görülmüştür. Çalışanlar arasında kurulan pozitif bir iklim ortamına yönelik düşüncelerine göre akademisyenlerin çoğunluğu değişken, yeterli olmadığı, bazen olduğu ve pozitif bir ortam yaratılması ile ilgili sonuçlara varılmıştır.

Yöneticilerin çoğunlu okul içerisinde paydaşlara yönelik fikir alış-verişi içerisinde rehberlik ederken görüşleri sonucuna varılmıştır. Araştırmada akademisyenlerin çoğunluğu üniversite ortamı içerisinde öğretmen, öğrenci ve aile aile arasında kurulan iletişimi güçlendirmek, eşitlik, dürüstlük, saygı, sevgi, sınır çerçevesi, profesyonel ve eşgüdümlü olarak gerektiği önemi görülmüştür. Elde edilen verilere göre yönetici ile çalışan akademisyen arasında adaletli, eşit dağılımı, profesyonel, edilgen, empatik, iş kendim yaparım şeklinde görüşlerine yönelik

sonuçlara varılmıştır. Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım esnasında bedensel olarak akademisyenlerin şikâyetleri arasında stres, kalp çarpıntısı, solunum yetersizliği, baş ağrısı, boyun ağrısı, omuz ağrısı, moralsizlik, mide ağrısı, beklenti düşüklüğü, deri döküntüsü şeklinde belirtiler yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda akademisyenlerin mesleki hedef süreci içerisinde çok çalışmak, yabancı dil yönünden geliştirilmek, akademik yönden hedefler içerisine girip değişiklikten yana olduğu görüşleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin çoğunluğu değişiklik ve yenilikleri daha fazla takip ederken, bir kısım akademisyenler ise geleneksellikten yana olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar içerisinde akademisyenlerin yaşamlarında çatışmaya girdikleri zaman spor, kitap, müzik, gibi etkinliklerin yanı sıra uzman birinde destek alma, empatik yaklaşma, hakkımı arama, gevşeme tekniği uygulama yöntemlerine yönelik baş etme şeklinde yol izlerim şeklinde görüşleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin çoğunluğu problem yaşadıkları zaman iş dışı olarak arkadaşım, aile, eş, anne-baba, kardeş, üstlerimle paylaşımlarında bulunduklarına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Akademisyenlerin çoğunluğu üniversite ortamında fiziksel ortamının çoğunluğu dış etkenlere yönelik donanımlı, ergonomik, ısı, ışık bakımından uygun, pozitif, sakın, rahat, güvenli, teknolojik, yapıcı, huzurlu ve mutlu olması gerektiğinin önem sırasında yer almaktadır. Akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu eğitim programlarına göre iş yükünde eşit dağılım ve azim düzeyine bağlı güncelliğinin sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin çoğunluğu iş yerindeki motivasyona bağlı olarak gururlandıklarını, sorumlulukları artıkça motivasyonları da artıyor şeklinde görüşlere yer verirken bir kısım akademisyen ise hayır çok motivasyona sahip olmadıkları ile ilgili sonuca ulaşılmıştır. Akademisyenlerin çoğunluğu bulundukları ortamda memnuniyet durumuna göre kendi ortamımın kendim yaratırım, Adaletli, Rahat ve huzurluyum, Yönetim merkeziyetçi bir yaklaşım var şeklinde görüşleri belirlenmiştir. Akademisyenlerin çoğunluğu hayatlarındaki meşguliyetine göre ailem ve kariyerim ile denge kurar, kariyerimle meşgulüm, ailem ile meşgulüm dönemsel olarak değişebilir şeklinde olması gerektiğinin önem sırasında yer almaktadır. Akademisyenlerin en çok kullandıkları kelime bulutunda “olmalıdır ” ve “ evet” kelimelerinin en çok yer kapladığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ilişkin ve yapılacak olan yeni araştırmalara rehberlik edebileceği düşünülen öneriler yer almaktadır.

6.2.1. Yapılan çalışmaya Yönelik Öneriler

Pozitif psikoterapi denge modeli ölçeğinin eğitiminin farklı terapi yöntemleriyle de bütünleştirilerek birbirleriyle olan etkileşimlerine ve bu terapilerinin ilişkilerinin üniversite de çalışan akademisyenler üzerindeki etkisine bakılabilmesi için yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir. KKTC’de tüm üniversitelerde çalışan akademisyenlere yönelik pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği uygulayarak araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği daha fazla artırılabilir. Yine KKTC’ de özel, yarı devlet ve devlet üniversitelere pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği uygulanarak akademisyenlerin iş motivasyonu ile pozitif psikoterapi denge modeli, arasında ilişkileri karşılaştırılabilir. Yine cinsiyet bakımında farklı üniversiteler arasında pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonu arasında ilişkilerin etkililiğine bakılması önerilmektedir. Bu alanda yapılacak olan yeni çalışmalarda, pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği üniversite kademesi dışında ilk ve ortaokul kademesinde çalışan yönetici ve öğretmenlere yönelik uygulanması önerilmektedir. Bu ölçeğin uygulanması ile ilgili üniversite ortamında çalışan akademisyenler ile ilkökul ve ortaokul kademesine çalışan öğretmenlerin iş motivasyonu karşılaştırarak etkililiği artırılabilir. Aynı zamanda ilk ve ortaokul kademesinde özel ve devlet okulları arasında çalışan yönetici ve öğretmen arasında pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiler özel ve devlet ilkökul ile ortaokul karşılaştırılabilir. Çıkan sonuçlar KKTC genelinde tüm özel ve devlet kademesinde var olan yönetici ve öğretmenlere eğitimler verilerek rehberlik edilebilir. Bu alanda Kıbrısta okuyan üniversite öğrencilerine pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği uygulanarak öğrencilerin başarıları arasında ilişkilere bakılabileceği önerilmektedir. Aynı zamanda pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonun sosyodemografik yapısına yönelik bulanık mantık yöntemi ile yapılan araştırma desteklenebilir.

Geliştirilen pozitif psikoterapi denge modeli ölçeğinin etkililiğini ortaya koymak adına farklı araştırmalarda öntest ve sontest için farklı ölçekler kullanılabilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Çalışma sonuçlarına göre pozitif psikoterapi denge modeli eğitime yönelik üniversite ve tüm kademelerde çalışan akademisyen, yönetici ve öğretmenlere yönelik hizmetiçi verilerek çalışanların iş motivasyonunun üzerine etkiliğinin artırılması için seminerlerin düzenilmesi önerilmektedir. Bu çalışmada akademisyenlerin sosyo demografik özelliklerine göre örneklem sayısı eşit tutularak akademisyenlerin görüşlerine tekrardan bakılarak etkiliği artırılabilir.

KKTC 'de tüm okul kademelerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin pozitif psikoterapide denge modeline göre iş motivasyonu arasındaki görüşleri karşılaştırılarak incelenebilir.

Bu konu üzerine yapılan araştırmaların sadece akademisyenler üzerine değil, öğrencilerin pozitif psikoterapi denge modeline göre başarı düzeyleri arasında öğrenci görüşleri ile ilgili araştırmaların artırılması ve yapılması önerilmektedir. Yine akademisyenlerin cinsiyet bakımında farklı üniversiteler arasında pozitif psikoterapi denge modeli ölçeği ile iş motivasyonu üzerine görüşleri alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, P. ve Lewry, S. (1992). *Front office: Procedures, social skills and management*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.13
- Akkoyun, F. (2005) Gestalt Terapi. 2 baskı. Nobel Yayın dağıtımı. Ankara.
- Alkaya, Y. (2017). İnsancıl (Hümanistik) yaklaşım. Engindeniz (editor), eğitimpsikolojisi (9. Baskı). Ankara pegemakademi
- Altaş, İ. H. (1999). Bulanık Mantık: Bulanıklılık Kavramı. *Enerji, Elektrik, Elektromekanik-3e*, 62, 80-85.
- Altıntaş , E. ve Gültekin ,M(2005). *Psikolojik Danışma Kuramları*. Aktüel yayın.
- Altun, T. ve Çolak, C. (2016). Toplam kalite yönetimi formatör öğretmenlerinin ve idarecilerinin hazırlanan stratejik planların eğitimde değişim ve yenilik hareketlerine katkısı hakkındaki görüşleri. *Bayburt eğitim fakültesi dergisi*, 6(1), 65-78.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (6.Baskı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arı, M. (2018). Akademisyen olmak: Genç akademisyenlere öneriler. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 450-455.
- Arora, S. ve Sharma, R. (2018). Positive affect, psychotherapy, and depression. *Indian journal of psychiatry*, 60(2), 199.

- Asl, S. T. S., Sadeghi, K., Bakhtiari, M., Ahmadi, S. M., Anamagh, A. N. ve Khayatan, T. (2016). Effect of group positive psychotherapy on improvement of life satisfaction and the quality of life in infertile woman. *International journal of fertility ve sterility*, 10(1), 105.
- Aslanargun, E. (2007). Okul-aile işbirliği ve öğrenci başarısı üzerine bir tarama çalışma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 119-135.
- Ataman, O. (2017). Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin İngilizce Öğrenmeye Yönelik Motivasyon Düzeyleri ve Tutumları İle Hazırlık Sınıfı Başarı Puanları Arasındaki İlişki. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, B., Can, G., Ersanlı, K., Kılıç, Ş. K. , Öztürk, B., Bilge, F., Küçükkaragöz, H., Kısaç, İ., Korkmaz, İ., Bilgin, M., Uçar, E. (2006). *Eğitim Psikolojisi: Gelişim-Öğrenme-Öğretim*. Ed. Yeşilyaprak, B., Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, H. (2013). *Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına bağlı sosyal tesislerde bir uygulama* (Doctoral dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aypay, A. ve Kara, A.(2018) Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Bağlamında Dengeli Yaşam Ölçeği ve Dengeli Yaşam Temel Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi Development of the Balanced Life Scale and the Balanced Life Basic Skills Scale in the Context of Positive Psychotherapy Balance Model. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 63-79.
- Bacanlı, H. (2013). *Eğitim psikolojisi* (19. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bahadır, E. (2017). Bulanık Mantık Yaklaşımının Eğitim Çalışmalarında Kullanılmasının Alan Yazın Işığında Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 28-42.

- Bakan, İ. ve İlker, K. E. F. E. (2012). Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42).
- Balbal, K. F. (2016). Honey ve Mumford ve Mccarthy Öğrenme Stili Modellerinin Bulanık Mantık Tabanlı Gerçekleştirimi ve Performans Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. Celal Bayar Üniversitesi.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: pegema Yay.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi Examining the Perceptions of Administrators and Teachers Related To Diversity Management in Their Schools. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 25-43.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bayrakçı, M. (2007) Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
- Bendjebar, S., Lafifi, Y. ve Seridi, H. (2016). “Modeling and Evaluating Tutors' Function using Data Mining and Fuzzy Logic Techniques”. *International Journal of Web-Based Learning and Teaching Technologies (IJWLTT)*, 11(2), 39-60. Bukata
- Brownell, T. ve arkadaşları (2015). Mental health service user experience of positive psychotherapy. *Journal of clinical psychology*, 71(1), 85-92.
- Büyüköztürk, Ş. ve arkadaşları (2012). Örneklem yöntemleri. *Erişim adresi: w3. Balikesir. Edu. Tr.*

- Cameron, A. (2010). Utilizing choice theory and reality therapy in therapeutic foster care homes. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, 30, 9-16.
- Cartledge, G. ve Milburn, J. F. (1992). *Teaching social skills to children*. USA: Pergamon Book, Inc.
- Casstevens, W.J. (2010). Using reality therapy and choice theory in health and wellness program development within psychiatric psychosocial rehabilitation agencies. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, 29, 55-58.
- Cisse, G.S. (2010). Choice theory to empower community change. *International Journal of choicetheory and Reality Therapy*, 30, 27-32.
- Coon, D. ve Mitterer, J.O. (2013). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior* (13th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Corey, G. (2001). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (6th ed.). Wadsworth: Brooks Cole, Thompson Learning
- Corey, G. (2005). Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları (T. Ergene, Çev. Ed.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Coşkun, S. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü.
- Cramer, P. (2006). *Protecting the Self: Defense Mechanisms in Action*. New York: Guilford Press.
- Cramer, P. (2006). *Protecting the Self: Defense Mechanisms in Action*. New York: Guilford Press.
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the developing landscape of mixed methods research. *SAGE handbook of mixed methods in social ve behavioral research*, 2, 45-68.

- Creswell, J. W. ve Plano-Clark, V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmalarının tasarımı ve yürütülmesi* (Çev. Eds. Y. Dede ve S. B. Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J.W. (2009). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions (Third edition)*. London: Sage.
- Cruickshank, M. (2003) Total Quality Management in the Higher Education Sector: A Literature Review from an International and Australian Perspective, *TQM ve Business Excellence*, 14 [10] 1159-1167 .
- Cüceloğlu, D. (2005) İnsan ve Davranış. Remzi kitap evi. 14. Basım. ISBN 975-14-0250-6 İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2005) İnsan ve Davranış. Remzi kitap evi. 14. Basım. ISBN 975-14-0250-6 İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2018). İnsan ve Davranış. Remzi kitapevi, 36 Baskı. İstanbul.
- Çelik, N. D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Yaşamda Anlam ve Yaşam Amaçları Arasındaki İlişki. *Mediterranean Journal of Humanities*, 133-141.
- Çetin, M. ve Alpanık, F. (2012). Yönetici, öğretmen ve öğrencilerin okul içi şiddet algısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 105-122
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2017). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities* mjh.akdeniz.edu.tr 143-156
- D’Zurilla, T.J., Nezu, A. M. ve Maydeu-Oliveras, A. (2004). *Social problem solving: Theory and assessment. Social problem solving: Theory, research and training, Ec. Chang, T.J. D’Zurilla and L.J. Saffna, (Ed.), Washington DC: American Psychological Association.*
- Dağlı ve arkadaşları, (2009). KKTC’de Bir Müfredat Laboratuvar İlkokulunda Okul Gelişim Modelinin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Çalışması. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 10(1), 153-167.

- Demir, B. S. (2013). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem yaklaşımları*. 4.Baskıdan çeviri. 2. Baskı.Eğiten Kitap. Ankara.
- Didiş, N., Özcan, Ö. ve Abak, M. (2008). Öğrencilerin Bakış Açılılarıyla Kuantum Fiziği: Nitel Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 86-94.
- Diener, B.R, Kashdan,T.B. ve Minhas, G. (2011) A dynamic approach to psychological strength developmentand intervention. *J Posit Psychol*, 6:106-118.
- Doğan, B. Y. (2014). Kısa acil psikoterapi (BEP). Ankara: Kurgu Kültür Merkezi Yayınları
- Doğanalp, B. (2016). Bulanık çok-kriterli karar verme ile öğretim üyesi değerlendirme çalışması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 498-517.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dole, C. ve Schroeder, R.G. (2001) The Impact of Various Factors on the Personality, jobsatisfactionand Turn over Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16/4: 234-245.
- Dowlatabadi, M. M. ve arkadaşları (2016). The effectiveness of group positive psychotherapy on depression and happiness in breast cancer patients: A randomized controlled trial. *Electronic physician*, 8(3), 2175.
- Edvardsson, B. ve Gustavsson, B.O. (2003) Quality in thework Environment: A prerequisiteforsuccess in New Service Development. *Managing Service Quality*, 13 (2), pp. 148-163.
- Elliot, A.J.ve Chyrch, M.A.(1997)A hierarchial model of approach and avoidance achievement motivation, *Fournal of Personality and Social Psychology*,72, 218-232

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Serhat, E. R. A. T. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erkorkmaz, U., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33 (1), 210-23
- Erol, U. ve Ahmet, A. (2015). Yaşam bağlılığı ölçeği Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 424-432.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 155-176. -26.
- Eryılmaz, A. (2010). Yeniden gözden geçirme: pozitif psikoterapi ve gelişimsel rehberlik bağlamında ergenler için amaçları genişletme programı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(20), 53-66.
- Eryılmaz, A. (2011). Yetişkin öznel iyi oluşu ile pozitif psikoterapi bağlamında birincil ve ikincil yetenekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 17-28.
- Eryılmaz, A. (2012). Pozitif psikoterapi bağlamında geliştirilen ergenler için amaçları genişletme grup rehberliği programının etkililiğinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(164).

- Eryılmaz, A. (2012). Pozitif psikoterapi bağlamında yaşam amaçları belirleme ölçeğinin üniversite öğrencileri üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 166-174.
- Eryılmaz, A. (2016). Depresyon tanısı alan ve almayan genç yetişkin erkeklerin pozitif psikoterapi yapıları açısından karşılaştırılması. *Akademik bakış uluslararası hakemli sosyal bilimler dergisi*, 2 (53), 294-303.
- Eryılmaz, A. (2017). Pozitif psikoterapiler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(3), 346-362.
- Fontana, D. (1992). *Problems in practice-social skills at work*. Leicester: British Psychological Society, New.
- Gagné M. ve arkadaşları (2014). “The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries”. *European Journal of Work and Organizational Psychology* (2014) 1-19. Doi: 10.1080/1359432X.2013.877892.
- Garcia, T. (1995). The role of motivational strategies in self-regulated learning. *New Directions for Teaching and Learning*, C.63, ss.29-42.
- Geçtan, E. (2015) *Psikodinamik Psikiyatri ve normal dışı davranışlar*. 22. Basım. Metis yayıncılık.İstanbul
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gharibblouk, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Reducing Marital Burnout among University Political Activists. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 10(3), 25-34.
- Ghazi ,M. ve Jalali, M.S. (2017) Örgütsel Adalet ve İş Motivasyonunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Vergi Mükelleflerine Etkisi. *Journal of History Culture and Art Research* (ISSN: 2147-0626)
- Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş* (2. Baskıdan Çeviri). (Çev. Ali Ersoy ve Pelin Yalçınoglu). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Goldstein, A. P. , Krasner, L. ve Garfield, S.L. (1989). *Therapy practice of theory* (2. Ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Gravani, M. N. Ve arkadaşları (2007). “*Professional learning: A fuzzylogic-based modeling approach*”. *Learning and instruction*, 17(2), 235-252.
- Guney, S. (2011). The Positive Psychotherapy Inventory (PPTI): reliability and validity study in Turkish population. *Procedia-social and behavioral sciences*, 29, 81-86.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012), Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi, İstanbul: Hiperlink Yayınevi.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Gündüz, B., İnandı, Y. ve Tunç, B. (2014). Okul yöneticilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri: Betimsel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 20-34.1111
- Güner, İ. (2007). Çatışma çözme becerilerini geliştirmeye yönelik grup rehberliğinin lise öğrencilerinin saldırganlık ve problem çözme becerileri üzerine etkisi. Yayımlanmış doktora tezi. İnönü üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü eğitim bilimleri anabilim dalı psikolojik danışma ve rehberlik bilim dalı.
- Güner, N. ve Çomak, E. (2014). Lise öğrencilerinin matematik dersine yönelik tutumlarının bulanık mantık yöntemi ile incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 20(5), 189-196.
- Hanks, K. (1999). *İnsanları Motive Etme Sanatı*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Hayes, S.C. (2004) Acceptance and commitment therapy, relational frame theory and third wave of behavioral cognitive therapies. *Behav Res Ther*, 44: 1-25.
- Hwang, G. J., Huang, T. C. ve Tseng, J. C. (2004). A group-decision approach for evaluating educational web sites. *Computers ve Education*, 42(1), 65-86.

- İğci, G. ve Özdemir, O. (2017). Üniversite öğrencilerinin öz düzenleme becerileri ve derse yönelik tutumlarının akademik başarıları ile ilişkisi. *Pegem Atıf İndeksi*, 185-198.
- İldem, A.C. (2014) *Psikanalize giriş*, Hatalı Eylemler. Cem Psikoloji, İstanbul.
- Jacobs, S. (2007). The implementation of humour as deflective technique in contact boundary disturbance.
- Johnson, D. W. ve Johnson R. T. (2004). Implementing the “teaching students to be peacemakers program”. *Theory into practice*, 43(1), 68-79.
- Kahler, C. W., Surace, A., Gordon, R. E., Cioe, P. A., Spillane, N. S., Parks, A., and Brown, R. A. (2018). Positive psychotherapy for smoking cessation enhanced with text messaging: Protocol for a randomized controlled trial. *Contemporary clinical trials*, 71, 146-153.
- Karaaziz, M.ve Çakıcı, E. (2019) Bağımlılık kavramının pozitif psikoterapi perspektifinden değerlendirilmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*. Special issue: 108-111.
- Karagiorgou, O., Evans, J. J. ve Cullen, B. (2018). Post-traumatic growth in adult survivors of brain injury: a qualitative study of participants completing a pilot trial of brief positive psychotherapy. *Disability and rehabilitation*, 40(6), 655-659.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karip, E. (2003). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Karip, E. (2003). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Kaya, M. ve Oktay, E. (2019). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Karaman ilinde bir uygulama.

- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Kelly, J. A. (1982). *Social skills training: A practical guide for interventios*. New York: Springer Publication Company.
- Keser, A. (2012), *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınları, 3. Baskı, Bursa.
- Keser, A. (2005), ‘Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler’, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49 (1), S. 361-377 .
- Kılıç, C. ve arkadaşları (2018) *Doğumdan ölüme Psikolojik Süreçler Psikoloji; Öğrenme Psikolojisi ve Kişilik kuramları*. Ed.Yapıcı,M.Eğiten kitap.Ankara.
- Kiliç, N. ve Eryılmaz, A. (2019). Pozitif Psikoterapi Bağlamında Narsisistik Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 56(1).
- Kishore, R., Agrawal, M. ve Rao, H. R. (2005). Determinants of sourcing during technology growth and maturity: An empirical study of e-commerce sourcing. *Journal of Management Information Systems*, 21 (1), 47-82.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Press.
- Korkmaz, M. (2005). İlköğretim okullarında örgütsel sağlık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44), 529-548.
- Köroğlu, E. ve Tunrkçapar, H. (2011). *Psikoterapi yöntemleri*. Hekimler yayın birliği s.9-24.
- Kuş, E. (2012). *Nicel nitel araştırma teknikleri*. Ankara: Anı Publishing.
- Kuzgun, Yıldız(1973). *Ana-Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi*. Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt: 5
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.

- Lester, S.W. ve KICKUL, J. (2001) Psychological Contracts in the 21st Century: What Employees Value Most and How Well Organizations are Responding to These Expectations. *HR Human Resource Planning*, Vol. 24 No. 1, pp. 10-
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behaviour*. Singapore: mcgrawhill
- Maslow, A.H. (1970) *Motivation and a Personality*. Harper ve Row Publishers second.
- Mason, C.P. ve Duba, J.D. (2009). Using reality therapy in schools: its potential impact on the effectiveness of the ASCA national model. *International Journal of Reality Therapy*, 29, 1.
- Memmedova, K. (2018). Quantitative analysis of effect of Pilates exercises on psychological variables and academic achievement using fuzzy logic. *Quality ve Quantity*, 52(1), 195-204.
- Memmedova, K. (2019, August). Modelling the Association Between Personality and Colour Preferences by Using Fuzzy Logic. In *International Conference on Theory and Application of Soft Computing, Computing with Words and Perceptions* (pp. 792-799). Springer, Cham.
- Memmedova, K. ve Selahattin, E. L. (2018). Effects of the technology use on anxiety and aggression levels of youth conducting their higher education studies abroad. *Quality ve Quantity*, 52(1), 501-507.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (3. Baskıdan Çeviri). (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mersin, G. (2019) okul yönetiminde paydaşların görüşlerine göre okul içi iletişimin kültürler arası uyumlaştırma ve değerler eğitime etkisinin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yakın doğu üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü eğitim yönetimi, denetimi, planlaması ve ekonomisi ana bilim dalı
- Miles, M.B ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. 2nd ed. – Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.

- Moosa, M. Y. H. ve Jeenah, F. Y. (2012). Antidepressants versus interpersonal psychotherapy in treating depression in HIV positive patients. *South African journal of psychiatry*, 18(2), 47-52.
- Mucuk, İ. (2005). Modern İşletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Murddock, N. L. (2014). Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları olgu sunumu yaklaşımıyla (Çev.Ed: Füsün Akkoyun), Nobel Yayınları: Ankara
- Murdock N. C. (2012). Gerçeklik terapisi, F. Akkoyun, (Ed.), Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları: Olgu sunumu yaklaşımıyla (2nd ed.) İçinde (352-375). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Namlı, N. A.(2016). Bulanık Mantık İle Belirlenmiş Çoklu Zeka Alanlarına Göre Düzenlenmiş Öğrenme Ortamlarının Öğrencilerin Akademik Başarılarına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi.
- Nelson-Jones R. (1995). *Danışma psikolojik kuramları* (F. Akkoyun, V. Duyan, S. Doğan, B. Eylen, F. Korkut, Çev.). Ankara: TDFO. (Orijinal çalışma basım tarihi1982).
- Neuman, W. L.(2012). Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar III. Cilt (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.
- Norbis, M., Arrey-Wastavino, A. M., and Ponce De Leon, F. A. (2003). Teaching vs. Research: Toward the reconciliation of an academic dilemma. *Essays in education*, 5(1), 2.
- Nunnaly J. C. ve Bernstein I. H. (1994). *Psychometrictheory*. New York 1994
- Onwuegbuzie, A. J. ve Leech, N. L. (2006). Linking research questions to mixed methods data analysis procedures 1. *The qualitative report*, 11(3), 474-498.
- Oshagbemi, T. (2000) "Job Satisfactionand Dissatisfaction in highereducation", *Education + Training* , vol: 39, no: 9, 1997, pp.354-359.
- Öğülmüş, S. (2001). Kişiler arası sorun çözme becerileri ve eğitimi. Ankara: Nobel.

- Öner, U. (2004). Çatışma çözme ve arabuluculuk eğitimi. İlköğretimde rehberlik. (Ed: Yıldız Kuzgun), (5. Baskı, 189-227). Ankara: Nobel
- Özalp, Y. B. (2014). *Öretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi örneği)* (Master's thesis, ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi: SPSS-MINITAB (Çok değişkenli analizler)*. Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi: SPSS-MINITAB (Çok değişkenli analizler)*. Kaan Kitabevi.
- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: türk telekomünikasyon aş çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman demirel üniversitesi vizyoner dergisi*, 4(7), 73-81.
- Özdemir, O. (2009). Bulanık mantık ile belirlenmiş öğrenme stillerine dayalı öğrenme ortamlarının öğrencilerin başarı ve tutumlarına etkisi/The effect of learning environment based learning styles determined by fuzzy logic to students? Achievement and attitude.
- Özel, S.P. ve Topaloğlu, T. (2008) Liderlik ve Motivasyon, Nobel Yayın Dağıtımı, Ankara.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama.
- Özgan, H. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özkul, Y. (2013). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi: Bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özmen, C. (2019). Lisansüstü Programlara Öğrenci Alımlarında Bulanık Mantık Yaklaşımı. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20), 111-137.

- Öznacar, B., Kan, Ş. G., ve Şensoy, Ş. (2018). An evaluation of positive psychological state of educational administrators in a tolerance context. *Quality ve Quantity*, 52(2), 1093-1104.
- Özoğlu ,S.Ç. (2007).Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları* no.203. 3.baskı. Ankara.
- Özoğlu, S. Ç. (2007). Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları no.203. Ankara. 3. Baskı.
- Öztürk, M. O. ve Uluşahin, A. (2014). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. Nobel Tıp Kitabevleri.
- Öztürk, N. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı*.
- Öztürk, O. M. (2002). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*.9. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri. Ankara .
- Öztürk, O.M.(1998). *Psikanaliz ve Psikoterapi*. Bilimsel Tıp Yayınevi.
- Öztürk, O. M. (2002). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*.9. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri. Ankara
- Öztürk, O. M. (1998). *Psikanaliz ve Psikoterapi*. Bilimsel Tıp Yayınevi.
- Perren, S., Herrmann, S., Iljuschin, I., Frei, D., Körner, C. ve Sticca, F. (2017). Childcentred educational practice in different early education settings: associations with professionals' attitudes, self-efficacy, and professional background. *Early Childhood Research*, 38, 137-148.
- Peseschkian, N. (2000). *Positive Psychotherapy*. New Delhi: Sterling Publishers
- Peseschkian, N. (2002). *Günlük yaşamın psikoterapisi* (Çev: H. Fıfıloğlu). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Peseschkian, N. (2005). *Positive family therapy*. NY, Springer

- Petersdotter, L., Niehoff, E., Philipp ve Freund, A. (2017). International experience makes a difference: effects of studying abroad on students' self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 107, 174-178.
- Petersdotter, L., Niehoff, E., Philipp ve Freund, A. (2017). International experience makes a difference: effects of studying abroad on students' self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 107, 174-178.
- Peterson, C. (2000). *The future of optimism*. *American psychologist*, 55, 44–55.
- Pintrich, P., R. ve Schunk, D.H.(2002) *Motivation in Education:Theory, research and applications(2nd ed.)*.Upper Saddle River, NJ:Merrill/Prentice Hall.
- Prochaska, J. O. Ve Norcross, J. C. (2010). Systems of psychotherapy: A transtheoretical analysis. *Pacific Groce, C.A.:Brooks/Cole*.
- Punch, K. F. (2005). Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Putra, T. (2019). The role of organization climate and work motivation on job satisfaction in aceh government health office. *Journal of academic research in economics*, 11(1).
- Roy, J. (2006). Development of the ideas of William Glasser: A biographical study. (Unpublished doctoral dissertation), La Sierra University. (UMI No.3227052).s.185-225.
- Safran, D. J. (2014). Psikanaliz ve psikanalitik terapiler. *Okuyan Us Yayınları*.İstanbul.
- Sahin, S. ve Aksu, S. G. (2015). İdari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi: izmir ili örneği. *Dokuz eylül üniversitesi işletme fakültesi dergisi*, 16(2), 135-154.
- Sarı, T. (2013). Using fivestages of Positiveto Deal With Anger Among Children. 35.

- Sarı, T. (2015). Pozitif psikoterapi: Gelişimi, temel ilk eve yöntemleri ve Türk kültürüne uygulanabilirliği. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 3(2), 182-203
- Sarı, T. (2015). Pozitif psikoterapi: Gelişimi, temel ilk eve yöntemleri ve Türk kültürüne uygulanabilirliği. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 3(2), 182-203
- Schultz D.P. ve Schultz, S.E. (2008). A History of Modern Psychology, 9th edition. Belmont, CA, Thomson Learning.
- Schultz, P. D. ve Schultz,E.S.(2007). Modern psikoloji.Türkçesi;Asalay,Y.Kaknüs yayın.İstanbul.
- Schunk, D.H. (2014) Learning Theories an Educational perspective. Fifth Edition. Çev.Edit. Şahin, M. Nobel akademik yayıncılık.
- Seker, S. E. (2015). Motivasyon Teorisi (Motivation Theory). *YBS Ansiklopedi*, 2(1), 22-26.
- Seligman M.E. ve Csikszentmihalyi M (2000) Positivepsychology: an introduction.
- Seligman, L. (2001). *Systems, strategies, and skills of counseling and psychotherapy*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Seligman, L. (2006). Theories of counseling and psychotherapy: *Systems, strategies, and skills*. Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.
- Serber, E. R., ve arkadaşları (2016). Positive Psychotherapy to Improve Autonomic Function and Mood in ICD Patients (PAM-ICD): Rationale and Design of an RCT Currently Underway. *Pacing and Clinical Electrophysiology*, 39(5), 458-470.
- Sharf, R.S. (2012). Theories of psychotherapy and counseling: Consept and cases (5th ed.), USA: Cengage Learning Products.

- Smith, E. E., Hoeksema, N., Fredrickson ve Loftus, R.G. (2015) Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş. Çeviri, Öncül, Ö. ve Ferhatoğlu, D. 3. Baskı. Arkadaş yayınevi. ISBN:978-975-737-4. Ankara.
- Sorbi, M. H., ve arkadaşları. (2018). Positive Psychotherapy Effect on Life Expectancy and General Health of Type 2 Diabetic Patients: A Randomized Controlled Trial. *Iranian Journal of Diabetes ve Obesity (IJDÖ)*, 10(1).
- Sönmez, V. ve G. Alacapınar, F. (2011). Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Şen, Z. (2009). *Bulanık mantık ilkeleri ve modelleme: (Mühendislik ve sosyal bilimler)*. Su Vakfı.
- Şişman, M. ve Taşdemir, İ. (2008). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Tabachnick, B. G, ve Fideli, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics (Fourth Edition). Boston: Ally And Bacon.
- Topses, G. (2012). Davranışçı ve Varoluşçu-Hümanistik psikolojik danışma kuramlarının ayırtedici ve örtüşen nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education (IJTASE)*, 1(3), 67-75.
- Topses, G.ve Serin, B. N.(2012) Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları.Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tiç. Ltd. Şti. ISBN: 978-605-133-362-5. Ankara
- Topses, G.ve Serin, B. N.(2012) Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları.Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tiç. Ltd. Şti. ISBN: 978-605-133-362-5. Ankara

- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz Kuramı Ve Özellikleri. M. Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Tuzcuoğlu, S. (1992). Psikolojik danışmada kullanılan teknikler. M.Ü. *Atatürk Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayfa:199-213
- Türnüklü, A. ve Şahin, İ. (2004). 13-14 yaş grubu öğrencilerin çatışma çözme stratejilerinin incelenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 45-61.
- Uysal, M. P. (2010). “Öğrenme stillerinin bulanık mantıkla modellenmesi”. In *4th International Computer ve Instructional Technologies Symposium* (pp. 1040-1045). Selçuk University Konya, Turkey.
- Ünal, A. (2011), ‘Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı’, İ.Ü. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44, Mart, s. 125-145.
- Ünal, A. (2011), ‘Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı’, İ.Ü. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44, Mart, s. 125-145.
- Voltan-Acar, N. (2006). Ne kadar farkındayım? Gestalt terapi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Walsh, S., Cassidy, M. ve Priebe, S. (2017). The application of positive psychotherapy in mental health care: A systematic review. *Journal of Clinical Psychology*, 73(6), 638-651.
- Watty, K. (2003) whenwill Academics Learn About Quality?, *Quality in highereducation*, 9 [3] 213-221

- Winter Plumb, ve arkadaşları (2019). Goal focused positive psychotherapy: an integration of positive psychology and psychotherapy. *British Journal of Guidance ve Counselling*, 47(2), 223-233.
- Woodhead, E. L., Ivan, I. I. ve Emery, E. E. (2012). An exploratory study of inducing positive expectancies for psychotherapy. *Aging ve mental health*, 16(2), 162-166.
- Yalçın, H. ve Demirerkin, M. (2013). *Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları*.
- Yalom, I.(2014).*Varoluşçu Psikoterapi*, İstanbul, Kabalcı Yayıncılık.
- Yazıcı, H. (2009).“Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”.*Kastamonu Eğitim Dergisi*,17(1), 33-46.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri,Gelişimsel Yaklaşım*.23. Basım.Nobel Yayın.Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, O. (2014). Makine Öğrenmesi İle Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Performanslarının Değerlendirilmesi. *Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi
- Zeman, B. (2010). Beyond choice theory: using language to take effective control of your life. *International Journal of Choice*
- Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2018). Yönetici Desteği ile İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.

EKLER

Ek -1. Kişisel Bilgiler

Bu bölümde öğretmenlerin kişisel bilgilerine yer verilmiştir. Lütfen aşağıdaki bilgilerden size en uygun olan seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.

1. **Cinsiyetiniz:** A.() Erkek B. () Kadın
2. **Yaşınız:**
3. **Medeni durumunuz:**
 A. () Evli B. () Bekar C.()Diğer:
4. **Çocuğunuz var mı ?**
 A. () Var B. () Yok
5. **Mesleki tecrübe yılınız:**.....
6. **Göreviniz:**
7. **Ek Yönettiğiniz Görev:**
8. **Görev Yaptığınız Okulda Aynı Yönetici ile Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? :**

Ek-2. Pozitif Psikoterapide Denge Modeline Göre Çalışanlarının Çatışma – Çözme Becerilerinin İş Motivasyonuna Etkisi

Sayın Akademisyen Arkadaşlarım,

Üniversite Ortamında Çalışanların pozitif psikoterapide “Algıdaki Çatışmalar ile Başetmelerinin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi isimli bir araştırma yapmaktadır. Bu nedenle çalışanların pozitif psikoterapi de algılarındaki çatışma ile nasıl başetiklerini ölçmek için tez danışmanı Doc. Dr. Könül Memmodava ve Araştırmacı Şebnem Güldal tarafından pozitif psikoterapide denge modeline bağlı ölçek geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, üniversite ortamında çalışan her kişiye başgösteren sorunlara karşı onların nasıl bir tepki geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu ankette yer alan her cümleyi sırasıyla okuyunuz. “**1-Hiçbir zaman, 2- Nadiren,3-Bazen, 4-Genellikle, 5-Daima**” olarak sıralanmıştır. Size hangi seçenek uygun ise o kısmın üstüne **çarpı (X)** işareti koyunuz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Daima
Gergin olduğum zamanlarda farklı bir yerde olduğumu hayal ederim.	()	()	()	()	()
Geleceğe yönelik sezgilerimin güçlü olduğuna inanırım.	()	()	()	()	()
Bazen hayalimde yaşadığım olayları gerçekte var olan hayatıma yansıtırım.	()	()	()	()	()
İnanmanın basarının yarısı olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
Her zaman adımlarımı geleceğe yönelik atarım.	()	()	()	()	()
Geleceği hayal etmek hoşuma gidiyor.	()	()	()	()	()
Zorluklarla baş edebildiğime inanırım.	()	()	()	()	()
Mükemmeliyetçi biri olduğuma inanırım.	()	()	()	()	()
Bu mesleği yaparak yaşama amacıma ulaştığımı hissederim.	()	()	()	()	()
Basarılı olmak benim önceliğim içerisinde yer almaktadır.	()	()	()	()	()
Mesleki yaşam süreci içerisinde kişisel gelişimim için hedefler içerisine girerim.	()	()	()	()	()
İş yaşantımda prestije önem veririm.	()	()	()	()	()
İşime karşı kendimi sorumlu hissederim.	()	()	()	()	()
Bir insanı değerlendirirken zekası benim için ön plandadır	()	()	()	()	()

Çalışma arkadaşlarıma pozitif bir ortam sağlandığına inanırım.	()	()	()	()	()
Okul personeli ile mükemmel bir İlişki kurduğuma inanırım.	()	()	()	()	()
Ast- üst arasında ilişki kurulurken bireyin kendini rahatça ifade edebileceği bir ortamın sağlanması gerektiğine inanırım.	()	()	()	()	()
Çalışma ortamımdan memnumum.	()	()	()	()	()
Çalışma ortamımda ast- üst İlişkilerine önem veririm.	()	()	()	()	()
İş ortamında çalıştığımda fiziksel görünümüne önem veririm.	()	()	()	()	()
Genelde kendimi enerjik hissedirim.	()	()	()	()	()
Fiziksel görüntümden memnum.	()	()	()	()	()
Çok çalışsam bile fiziksel aktivitelere zaman ayırırım.	()	()	()	()	()

Ek-3. Görüşme Soruları

Değerli Dekan, Dekan Yardımcısı, Öğretim Elemanı, Öğretim Görevlisi, Asistan ve Diğer, Bu araştırmada Eğitim Yöneticilerin Pozitif Psikoterapide denge modeline göre çalışanların çatışma –çözme becerilerinin iş motivasyonuna etkisi durumlarının değerlendirilmesi belirlemek için Görüşme Soruları oluşturulmuştur. Görüşmede yer alan soruları samimiyetle cevaplamanız araştırmanın doğruluğu açısından önemlidir. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız ve her bir madde için size uygun olan görüşlerinizi yazınız. İlgi ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı : Doc.Dr. Behçet Öznacar

Tez öğrencisi:Şebnem Güldal Kan

1. Üniversite ortamında yönetici - çalışan arasındaki ilişki nasıl olmalıdır? Düşüncelerinizi açıklayabilirmisiniz.
2. Çalışan akademisyenlerin duygusal ortamı nasıl olmalıdır?
3. Çalışanlar arasında pozitif bir iklim var mı?
4. Yönetici olarak okuldaki paydaşların davranışlarına rehberlik ediyor musunuz? Ediyorsanız düşüncelerinizi açıklayınız.
5. Eğitim yöneticilerin çalışma ortamlarında öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişkileri nasıl olmalıdır?
6. Yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde nasıl bir görev dağılımı içerisine giriyorsunuz?
7. Mesleki yaşam süreci içerisinde kişilerarası ilişkilerde paylaşım esnasında bedensel olarak kendinizde hissettiğiniz şikâyetlerin ne olduğu ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
8. Mesleki yaşam süreci içerisinde kendinizi geliştirebilmek için ne gibi hedefler belirtebilir misiniz?
9. Genellikle iş yerinizde değişim ve yeniliklerden yana mısınız? Düşüncelerinizi açıklayınız.
10. Yaşamınızda çatışmalar içerisine girdiğiniz zaman probleminizle baş etmek için nasıl bir yol seçersiniz?

11. Her hangi bir problemle karşılaştığınızda iş dışı olarak kimlerden destek alırsınız?
12. Akademisyenlerin çalıştığı fiziksel ortamların özellikleri nasıl olmalıdır?
Düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
13. Çalışanların eğitim programları nasıl olmalıdır?
14. İş yerinizde mevkiiniz size gurur duyacak bir motivasyon sağlıyor mu?
Düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
15. Bulunduğunuz ortamdan memnum musunuz? Neden?
16. Hayatınızda en çok ne ile meşgulsünüz kariyerinizle mi yoksa ailenizle mi?
17. Kelime analizine ilişkin en fazla kullanılan kelimeler nelerdir?

Ek-4 Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu**BİLİMSEL ARAşTIRMALAR ETİK KURULU**

07.05.2019

Sayın şebnem Güldal Kan

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2018/254 proje numaralı ve **“Pozitif Psikoterapide Denge Modeline Göre Çalışanların Algılarındaki Çatışma Çözme Becerileri İle İş Motivasyonuna Etkisi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doğent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

A handwritten signature in black ink, reading 'Direnç Kanol'.

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

Ek- 5: ÖZGEÇMİŞ**ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ**

Adı Soyadı & Unvanı Uzm. Şebnem Güldal sebnem.guldal@neu.edu.tr

D. Tarihi ve yeri: 12.12.1981, Lefkoşa

Öğrenim Durumu:

Derece	Üniversite	Yıl
Lisans	Yakın Doğu Üniversitesi	2004
Y. Lisans	Yakın Doğu Üniversitesi	2005
Y. Lisans	Yakın Doğu Üniversitesi	2006
Doktora	Yakın Doğu Üniversitesi	2015

5.Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Asistan	Yakın Doğu Üniversitesi	2004-2006
Öğretim Görevlisi	Yakın Doğu Üniversitesi	2006- devam ediyor

6. Yayınlar

6.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler (SCI & SSCI & ESCI)

Tezer, M.,Güldal Kan, S., & Bas, C. (2019). *Determination of Multi-Dimensional Self Efficacy Beliefs of Prospective Teachers towards Creative Drama Activities*. International Journal of Instruction, 12(1), 783-796.

B Öznacar, Ş.G Kan, S Besim, Ş Şensoy(2018) *Assessment of the Effects of TV Programs Containing Violence on Children in Pre-school Period through the Views of Parents*. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience.

Sorakin, Y., İlseven, S., Ersoy, M., Başarı, Ş., & Kan, Ş. G. (2018).*Evaluating the impact of appointment of the members of parliament to their private and social life*.

Güldal Kan, Ş.,Öznacar, B. & Şensoy, Ş.(2018) An evaluation of positivepsychologicalstate of educational administrators in a tolerancecontext. *QualQuant DOI 10.1007/s11135-017-0559-7*

7.2. Uluslararası diğer hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Murat, T., Şebnem, G. K., Behçet, Ö., Şeniz, Ş., ve Çilem, Ç. (2019). Content analysis of master's degree and doctorate theses where social skills training is approached. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 7(1).

Güldal Kan, Ş., Şensoy, Ş,Tanisman,A.&Öznacar, B. (2017)Assessment of Perceptions of Self-Efficacy Regarding Structured Play Technique in Pre-School Period.*International Journal of EconomicPerspectives, Volume 11, Issue 1, 516-528*.

Tanisman,A., Şensoy, Ş. Öznacar, B. & Güldal Kan, Ş.(2017)Assessment of OpinionsWrittenand Visual Media Regarding Environmental. Issues: Evidence from Northern Cyprus *International Journal of Economic Perspectives* (ISSN:1307-1637) Volume 11, Issue 1, 595-

Kan, G. S., Sorakın, Y., Basari, S. (2017). Views of instructors regarding the implementation of psychological consultation theories. *Journal of Ponte*, 73(8), 180-193. (SCOPUS)

Güldal Kan, Ş. Öznacar, B., Şensoy, Ş. Tanışman, A. (2017) *Assessment of studies prepared by pre-school teacher candidate through a constructivist approach by using waste materials. Journal of Ponte*, 73(8), 278-294.

7.3. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler

Çaltıküşu, Ç. Şensoy, Ş. Güldal Kan, Ş. (2019). Lisansüstü öğrencilerin araştırma öz yeterliklerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi: Kuzey Kıbrıs örneği. *International conference on interdisciplinary educational reflecting*

Çakıcı Eş, A., Öneri Uzun, G., Güldal Kan, Ş. (2018) Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık ve Kaygı Süreçlerinin İncelenmesi. Cyprus Educational Research Association certificate of participation. *4th International Congress of Education Research*.

Güldal Kan, Ş., Öznacar, B. & Şensoy, Ş. (2017) Assessment of the effects of tv programs containing violence on children in pre-school period through the views of parents. *New trends and perspectives in open education. 8-9 September. International Conference. Romania. Sunuldu.*

Sorakın, Y¹, İlseven, S. ², Ersoy, M. ³, Başarı, Ş. ⁴, Güldal Kan, Ş. ⁵ (2017) Milletvekillerinin 2014 Yılı İtibari ile Göreve Geldikten Sonra Bu Makamın Özel ve Sosyal Hayatlarına Olan Etkisinin Değerlendirilmesi. *Eurasian Journal of Educational Research (Poster)*

Kan, G.Ş. (2017) Psikolojik Danışma Kuramların Uygulamadaki sorunları ile ilgili çözümlerin akademik personelin görüşlerinin değerlendirilmesi. *6th Cyprus International Conference on Educational Research. 04-06th Mayıs Acapulco Hotel and Resort Convention Center North Cyprus.*

Öznacar, B., Güldal Kan, Ş., Şensoy, Ş., Tanışman, A. (2017) Okul öncesi öğretmen adaylarının yapılandırmacı yaklaşımla artık materyalleri kullanarak hazırladıkları çalışmaların değerlendirilmesi. *6th Cyprus International Conference on Educational Research. 04-06th Mayıs Acapulco Hotel and Resort Convention Center North Cyprus.*

7.4. Yazılan uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler

Kılıç, C. ,Hotaman,D., Taşkın,K.F., Kurt,G., İrevül,G.,Kılıç,M.K., Danacı,Ö.M., Başak, N., Pınarcık, Ö., İkiz,S., Kan, G.Ş., Uncu, Ş., Dilekay, K.Y., Tonga, Z. (2018) Doğumdan ölüme Psikolojik Süreçler Psikoloji; Öğrenme Psikolojisi ve Kişilik kuramları. Ed.Yapıcı,M.Eğiten kitap. Ankara.

8. Projeler

SOS-20172-007 nolu proje - BAP Anaokulları ile Okul Öncesinde Eğitici Araç Yapımı Dersleri Entegrasyonu

Yakın Doğu üniversitesi Toplumsal Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanı Prof. Dr. Zehra Altınay, Atatürk Eğitim Fakültesi Dekan yardımcısı Doç. Dr. Murat Tezer ve “Artık Materyal Tasarımı” ders sorumlusu Uz. Şebnem Güldal ile birlikte Kıbrıs Türk Çocuk Esirgeme Kurumunu ziyaret ederek anlamlı bir bağışta bulundu(2018).

9. İdari Görevler

Öğrenci danışmanlığı

10. Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlara Üyelikler

Kıbrıs Türk Psikologlar Derneği(Üye)

Kıbrıs Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneği (Üye)

11. Ödüller

2017 Yakın Doğu Üniversitesi, Genç Araştırmacı Ödülü

2018 Yakın Doğu Üniversitesi, Genç Araştırmacı Ödülü

12.Konferans ve verdiği kurs katılımları

2019 “Oyun Terapisi Eğitimi Atölye Çalışması”

2019 Pozitif Psikoterapi eğitimi halen devam etmekte

2019 Ocak , Örnek Grup Rehberliği Sergi Etkinliği

2019 Aralık , Örnek Grup Rehberliği Sergi Etkinliği

2019“Çocuklar Sorguluyor” konulu moderatör çalıştayı, KKTC Cumhurbaşkanlığı.

2019 “ Gençler Öğreniyor” konulu çalıştay, KKTC Cumhurbaşkanlığı.

2019 “Temiz Dünya” konulu çalıştay, KKTC Cumhurbaşkanlığı.

2018 4. Cyprus International Conference of Educational Research.

X. Ruh Sağlığı Sempozyumu, “İyi Miyiz?” 7-8 Aralık 2018.

2017 Eğitimcinin Sertifikası.

2017 6th Cyprus International Conference on Educational Research, (CIYER-2017)

2017 9. Ruh Sağlığı Sempozyumu (Ben Çocukken)

2017 New Trends and Perspectives in open Education

2017 6th Cyprus International Conference on Educational Research, (CIYER-2017)

“Beni Anlıyor musun? ”Workshop(2017)

Geçitkale II. Çocuk Şenliği (2017)

Sosyal bilimler alanında Bilimsel Makale yazım kursu(24-25 Mart 2016)

VII. Kıbrıs Psikanaliz Günleri (22-23 Ekim 2016)

“Yerli Yerinde , Yersiz Yurtsuz”temalı VI .Kıbrıs Psikanaliz Günleri’ne dinleyici olarak katılım belgesi(17-18 Ekim 2015).

Özel Gereksinimli çocuklarda cinsel Eğitim ve Cinsiyet gelişimi konuşmacı Doç.Dr.Ayten Düzkantar Eğitim Öğretim Süreçlerinde İletişim(30 Kasım 2014)

III. Kıbrıs Psikodrama Sempozyumu “Kendini olabilmek”(4 Ekim 2013)

Kişiler

İnternational Conferance on İnterdisciplinary Researh in Education . “Avrupa kredi transfer sistemi ile ilişkilendirilmesi konulu çalıştay”(15 Mayıs 2012)

İnternational Conferance on İnterdisciplinary Researh in Education, Etkinliklere dayalı temel ve bütünleştirmiş bilimsel süreçler becerilerinin kazandırılması konulu çalıştay” (15 Mayıs 2012).

İnternational Conferance on İnterdisciplinary Researh in Education, Ritim ve Müzik”kazandırılması konulu çalıştay” (15 Mayıs 2012).

İnternational Conferance on İnterdisciplinary Researh in Education, Okullarda etik Davranış kazandırılması konulu çalıştay” (15 Mayıs 2012).

4.Ruh Sağlığı Sempozyumu “Kayıplar ve Yas” (7-8 Aralık 2012).

İnternational Conferance “Kişilerarası iletişim ve Çatışma Çözümleme” (28-30 Mart 2011)

Özel Eğitim Dil terapisi Problem Teşhis ve Alıştırması (27 Mart 2010).

World Conferance on educational science (04-08, 2010).

İstanbul Enka Anaokulunda düzenlen okul öncesi örnekler konulu seminer ve Gözle (5 Şubat 2010).

Ruh sağlığı isimli sempozyuma ait katılım belgesi(5 Aralık 2009).

Haydi ayağa kalkın ve bir fark yaratın-Eğitimci Motivasyonu Semineri(29 Mart 2008).

Yakın Doğu Üniversitesi A.K.M de Doç. Dr. Mehmet Çakıcı “Aşk Deliliktir” adlı seminerine katılımı (2008)

12.Ulusal Psikoloji Öğrenciler kongresi, “Risk Altında Yaşamlar”(5-6 Temmuz 2007)

İnternational Educational Technology Conferance (3-5 th May 2007)

Yakın Doğu Üniversitesi Anfisinde Prof. Doç.Dr. Haluk Yavuzer’in “Anne-Baba eğitimi” adlı seminerine Katılımı(2006).

Certificate of Attendance Basic Course of Positive Psychotheraphy(10-11-12 Mart 2004)

Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman, Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastahanesi Psicotikler de Antidepresanların Etkisi, (2004)

Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman, Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim

ve Araştırma Hastahanesi Staj, (2004)

SOS Çocuk köyü staj (2003)

8. Ulusal Psikoloji Öğrencileri Kongresi “PSİKOLOJİ ve SANAT” Katılım Belgesi, Ankara Üniversitesi (2-5.Temmuz.2003).

Kriz ve Krize Müdahale Katılım Belgesi ,Kıbrıs Türk Ruh Sağlığı Derneği,(Kasım2003)

Kıbrıs Türk Otizm Derneğine Work – Shop Katılımı(2002).

8.Ulusal Sosyal Psikiyatri Kongresi, Lefkoşa,(28-31. Mayıs.2001)

Verilen Eğitim

2019 “Çocuklarla Oyun Terapisi Eğitim”

2019 2019 “Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlikte Kişilik Kuram Münazarası”

Kurs Katılımları

2019 Yetişkinlerde kullanılan psikoterapi teknikleri ve psikoterapi süreci.

2019 Duygusal Zeka; Yaşamda Mutlu Olmanın Yolları.

2019 Çocuklarda Görülen Psikolojik Sorunların Tanımlanması ve Psikoterapi Süreci

Sosyal bilimler alanında Bilimsel Makale yazım kursu(24-25 Mart 2016)

2018 Cyprus Çözüm odaklı Terapi.

2018 Cyprus Çocuklarla Resim Analizi Psikopedagojik Yorumlama.

2018 Cyprus PDR Eğitiminde Yeni Eğilimler.

2018 Cyprus Oyunla Terapi Teknikleri Eğitimi.

2018 Cyprus Çocuklarla Resimlerinin Psiko-Pedagojik Analizi &Çocuk Testleri Eğitimi.

2017 Gazi Erken Çocuklu Gelişimi Değerlendirme Aracı (GEÇDA).

13. Son iki yılda verdiği lisans ve lisansüstü düzeyindeki dersler

Akademik Yıl	Dönem	Dersin Adı	Haftalık Saati		Öğrenci Sayısı
			Teorik	Uygulama	
2018-19	Güz	• PSİKOLOJİ	2	-	20
		• REHBERLİK	3	-	334
		• ÇOCUK RUH SAĞLIĞI	3	-	49
		• ÇOCUKLA PSİKOLOJİK DANIŞMA	3	-	75
				-	84
			2	-	54
			2	-	
	İlkbahar	• AEF213 Rehberlik	3	-	84
		• RPD306 Kişilik Kuramları	3	-	31
		• RPD222 Çocuğu Değerlendirme Teknikleri			
		• OOO204 Erken Çocukluk Döneminde Gelişim II	3	-	38
		• RPD406 Okullarda PDR Uygulamaları	3	-	70
		• RPD348 Psikolojik Danışmanlıkta Materyal Geliştirme	-	3	17
		• PDR513 Kişilik Kuramları	3	-	25
		• PDR348 Psikolojik Danışmanlıkta Materyal Geliştirme			0
			3		9

	Yaz	• AEF 213 REHBERLİK • BSÖ405	3 3	- -	10 10
2019-20	Güz	• AEF 213 REHBERLİK • PDR405 KİŞLİK KURAMI • PDR401 PSİKOLOJİK TESTLER • RPD411 BİREYSEL ZEKA TESTLERİ • AEF450 ÇOCUK PSİKOLOJİSİ	3 2 3 3 2	- - - - -	300 26 42 30 20

TURNITIN (İNTİHAL RAPORU)

şebnem güldal kan tezzzz

ORJINALLIK RAPORU

%14

BENZERLİK ENDEKSİ

%14

İNTERNET
KAYNAKLARI

%3

YAYINLAR

%8

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

docs.neu.edu.tr

İnternet Kaynağı

%8

2

www.journalofhappiness.net

İnternet Kaynağı

%1

3

Submitted to Eastern Mediterranean University

Öğrenci Ödevi

%1

4

bestdergi.net

İnternet Kaynağı

%1

5

polen.itu.edu.tr

İnternet Kaynağı

<%1

6

dergipark.ulakbim.gov.tr

İnternet Kaynağı

<%1

7

Submitted to Eskişehir Osmangazi University

Öğrenci Ödevi

<%1

8

www.researchgate.net

İnternet Kaynağı

<%1

9

www.psikguncel.org

İnternet Kaynağı

<%1