

ISSN:2528-9705



Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

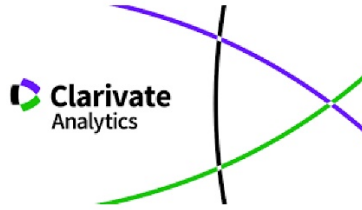
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakhstan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of Xix And Early Xx Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFSHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA¹, Diana A. KOKOVA	330-342

POZİTİF-NEGATİF DUYGULARIN, OTOMATİK DÜŞÜNCELERİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİK İNANÇ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Serkan MÜRTEZAOĞLU¹, Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN^{2*}

¹Beykoz Sedat Simavi Ortaokulu,

²Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık,

*Correspondent Author E-mail: fusahin@yildiz.edu.tr

ÖZET

Araştırmanın amacı, pozitif ya da negatif duyguların, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, cinsiyetin, medeni durumun, eğitim düzeyinin ve kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. 304 okul yöneticisi, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Pozitif ve Negatif Duygular Ölçeği”, “Otomatik Düşünceler Ölçeği”, “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Toplanan veriler üzerinde MANOVA, Games-Howell Testi, Tukey Testi, ve t-testi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan, bekar olan ve kıdemi az olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ancak, cinsiyete ve eğitime göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif-Negatif Duygular, Otomatik Düşünceler, Yenilik Yönetimi, Yönetici.

THE EFFECT OF POSITIVE-NEGATIVE AFFECT, AUTOMATIC THOUGHTS AND OTHER PERSONAL VARIABLES UPON THE INNOVATION MANAGEMENT SELF-EFFICACY BELIEF LEVELS OF SCHOOL ADMINISTRATORS

ABSTRACT:

This study aims to examine how innovation management self-efficacy belief levels of school administrators are influenced by positive or negative affect, positive or negative automatic thoughts, gender, marital status, education level and seniority. The study sample consists of 304 school administrators. “Positive and Negative Affect Schedule”, “Automatic Thoughts Questionnaire”, “Scale for Innovation Management at Schools” and “Personal Information Form” were employed for data collection. The collected data were analyzed by MANOVA, Games-Howell Test, Tukey Test and t-test. The results revealed significantly higher levels of innovation management self-efficacy beliefs among the single administrators with positive affect, positive automatic thoughts and less seniority. On the other hand, no significant difference was found according to gender and education level.

Keywords: Positive or Negative Affect, Automatic Thoughts, Innovation Management, Administrators.

GİRİŞ

21. yüzyılın temel başlığı olan “yenilik”, “yenilikçilik” yapılmamış yapma ya da yapılmış olanı geliştirme sistemidir (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013). Mevcut durumdaki bir ihtiyacı

gidirmek ya da sorunu ortadan kaldırmak amacıyla sunulan farklı bir çözümdür (Güleş ve Bülbül, 2004). Toplumsal, kültürel ve idari ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanmasıdır (Özen ve Bingöl, 2007). Yeni ürünleri ve hizmetleri geliştirmek için yeni olanakları sağlayan stratejilerdir (Foss ve Henry, 2016). Yenilik, değişiklik yaratan bir araçtır (Uzkurt, 2008). Büyümeyi sağlar, kazancı (İnce ve Oktay, 2006) ve başarıyı getirir (Ruiz-Jiménez ve Fuentes-Fuentes, 2016). Ekonomik ve sosyal refah için gereklidir (Gerber, Martin, Kramer, Braunstein ve Carberry, 2012). Değişen şartlara ayak uydurmak konusunda da yenilik önemli bir faktördür (Göl ve Bülbül, 2002). Rekabet üstünlüğünü elde etmek, olumlu imaj algısını yükseltmek, müşteri memnuniyetini sağlamak, sadakati sağlamak (Karaca, 2009), çalışanların moralini yüksek tutmak, yetenekli ve istekli işgörenleri kuruma çekebilmek, bu kişilerin isyerinde kalmasını sağlamak, tüm işgörelere işlerinden zevk almaları ve işlerine anlam kazandırma olanaklarını vermek ve motive etmek için gereklidir (Tunç, 2008).

Yenilik, örgütlerin en önemli önceliklerinden birisidir (Lawson ve Samson, 2001). Yenilik isteği, yerel ve küresel rekabet vb gibi nedenlerle (Daft, 2012) sürekli ve hızlı bir biçimde artmaktadır (Lawson ve Samson, 2001). İyi olmanın yolu, sürekli her alanda yenilik yapmaktan ve çalışanların yaratıcılıklarından maksimum ölçüde yararlanmaktan geçer (Top, 2008). Yenilik, kavram olarak hem bir süreci (yenilemeyi/yenilenmeyi); hem de bir sonucu (yenilik) anlatır (Bayrakçı ve Eraslan, 2014). Yenilik, eğitim (Demir-Başaran ve Keleş, 2015), sağlık, dinlenme, çalışma, ulaşım v.b.gibi bireysel ve toplumsal ihtiyaçların daha iyi bir düzeyde karşılanmasını sağlar. Yeniliğin, örgüte değer katması ve faydalı olması şartı vardır (Köksal, 2008).



Yenilik, bir süreçtir. Yenilik süreci, düşünce üretimi ile başlar (Luecke, 2008). Yenilikte, yaratıcılık çok önemlidir. Yaratıcılık, gerçekliğe uygun bir yenilik ortaya koyma eylemidir (San, 1985). Yaratıcılık, kişilikle, düşünmeyle, sorun çözmeyle, hayallerle, donanımlarla ve farklılıklarla ilişkilidir (Top, 2008). Yaratıcılık kavramının yanısıra buluş kavramı da çok önemlidir. Hirsch'e göre buluş; genel olarak sanayide, sanatta, ticarete ve ziraatte faydalanılması gerekli olan ve yeniden bulunan her sonuç, eser ve usuldür (Sipahi, 2009). İşte, bütün bu yaratıcı fikirler yenilik projesine dönüşür, geliştirilir ve uygulanır (Sundbo, 1997). Yeniliğin iki önemli yönü vardır. Bunlardan birincisi, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında orijinal, yeni fikirlerin elde edilmesidir. İkincisi ise elde edilen bu fikirlerin uygulama aşamasına geçirilmesidir (Adair, 2008; Akt:Karataş, Gök ve Özçetin, 2015).

Eğitim örgütlerinde yenilik, iç ve dış faktörlerin bir araya gelmesi ile meydana gelir. Okulu ve çalışanları ilgilendiren yeni bir ürün, hizmet, teknoloji, yönetimsel yapı; öğretim sisteminde kullanılacak yeni bir plan ya da program; yaratıcı bir fikir ve uygulama ihtiyacı, yeniliği meydana getiren iç faktörlerdir (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013). Okulları değiştirmeye zorlayan dış faktörler ise, özel sektörün eğitim konusundaki çalışmaları, öğrenci ve velinin artık eğitim örgütlerinde müşteri olarak görülmeye başlanması; bilginin değişmesi, bilgiye ulaşma yollarının gittikçe kolaylaşması, eğitim teknolojilerinin çok hızlı bir şekilde gelişmesi ve dijital öğretmenliğe doğru bir eğilimin ortaya çıkması gösterilebilir. Bütün bunlar, eğitim örgütlerinin

örgütsel performanslarını koruyabilmeleri ve yükseltebilmeleri için yapısal değişiklikleri zorunlu hale getirmektedir (Töremen, 2002).

Eğitim örgütlerinin birincil amaçları iyi, üretken, toplumsal gelişimi hızlandıran bireyleri ortaya çıkarmaktır. Buna göre yeniliği ve gelişimi öteki kurumlardan öncelikli gerçekleştirmesi beklenir (Yıldız, 2012). Eğitim ve yenilikçilik birbiriyle karşılıklı olarak bağlantılıdır. Yenilikçi uygulamalar ile yeni ve daha etkili eğitim yöntemleri, teknolojileri, yaklaşımları oluşturulabilir (Öztürk-Yılmaz ve Summak, 2014). Yenilik çalışmalarının en verimli şekilde gerçekleştirilebilmesi ve fayda oluşturulabilmesi için en iyi şekilde yönetilmesi önem kazanmaktadır (Ecevit-Satı ve Işık, 2011).

Yenilik yönetimi, bir örgütün yararlanabileceği değişikliklerin hangilerinin olduğunu bulmaya yönelik amaçlı bir arayıştır (Bülbül, 2013). Yenilik yönetimi, yeniliğin uygulamada kontrol edilebilmesi ve yönetilebilmesidir. Yeniliğin başarısı insan, ekipman, bilgi, sermaye gibi faktörlerin yanı sıra yöneticilerin bunları yönetebilme becerisine bağlıdır (Ecevit-Satı ve Işık, 2011). Doğru yönetilemeyen yenilik süreci örgüt için risklidir. Örgütsel götürüleri olup, olumsuz etkiler gösterebilir. Bu nedenle bu sürecin uygulanmasında, alınan risklerin etkilerini göğüsleyebilecek, birlikte çalışabilme yeterliğine sahip öncülere ihtiyaç duyulur (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2012). Bu öncülerden en önemli olanı yöneticilerdir. Yöneticilerin, yenilik sürecinin başarılı olmasında çok önemli rolleri vardır. Bu nedenle, yöneticilerin yönetim yeneğine (Ruiz-Jiménez ve Fuentes-Fuentes, 2016), gerekli bilgi, beceri (örneğin, kavramsal beceriler, teknik beceriler, iletişim becerileri gibi) ve yeterliklere sahip olmaları gerekir (Argon ve Özçelik, 2008; Bočková, 2010). Günümüzde, yöneticinin ve yönetimin başarısı için alınan eğitim ve sahip olunan bilgilerin, fiziksel yetinin yanı sıra psikolojik yetinin de oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle yöneticiler örgütsel hedeflerin tespitinde ve gerçekleştirilmesinde yeterli olmayla birlikte (Kara ve Acet, 2012), olumsuz otomatik düşüncelerini ve negatif duygularını farketmede ve yönetmede de gerekli yetilere, bilgiye ve beceriye sahip olabilmelidir.

Yöneticinin olumsuz düşünmesi ve olumsuz duygulara sahip olması yaratıcı düşünceler ortaya koymasını ve uygulamasını engeller (Korkmaz, 2005). Çalışanlara özendirici etkide bulunmasını engeller. İş arkadaşlarının risk alabilme, deneme-yanılma ve hatalı davranma gibi davranışlarına karşı sabırlı olmasını engeller. Gelişime açık örgütsel yapı oluşmasını; insan odaklı yönetim anlayışının oluşmasını ve örgütteki ekip çalışmasının işleyişini engeller. Örgütün her birimindeki çalışmaların aksamasına neden olur. Okulda gelişim hareketliliğinin sürekliliğini engeller. Yenilik sürecinin ödüllendirildiği bir yapının oluşmasını engeller (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013). Özetle olumsuz düşünceler ve duygular, yöneticilerin yenilikçi davranmasını engeller. Bu nedenle, yöneticilerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz otomatik düşünceler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan duygular ve davranışlar önem kazanmaktadır.

Duygular açısından bakıldığında, işyerleri üzüntü, kıskançlık, doyum, sevgi gibi duyguların günlük yaşamdaki sıklıkta ve yoğunlukta yaşandığı yerlerdir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009).



Yapılan bilimsel çalışmalarda duygunun birbirine bağımlı olmayan iki temel faktörden meydana geldiği belirtilmektedir. Bunlar pozitif ve negatif duygu durumudur. Pozitif duygu yaşamdan alınan aktif doyumunu, keyfi, hoş bir duygu durumunu ifade eder. Pozitif duygular, huzur, şükran, ilgi, ilham, aşk (Cameron, Bertenshaw ve Sheeran, 2015), mutluluk, coşku (Cohen ve Pressman, 2006), hoşnutluk ve sevinç (Judd, 2016) gibi duygulardır. Negatif duygu ise bireyin hissettiği stres, korku (Gençöz, 2000), kızgınlık, kaygı, kin duyma (Cohen ve Pressman, 2006) gibi hoşuna gitmeyen duygularının aktifleşmesiyle tanımlanır. Negatif duygulanımı yüksek çıkan bireylerin öfke, gerginlik, endişe, suçluluk, üzüntü gibi duyguları taşıdığı görülmektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Pozitif duygular, birey üzerinde sağlık ve iyilik halini işaret etmenin yanı sıra sağlık ve iyilik haline de neden olur. Yapılmış olan araştırmalar pozitif duygulanımda yüksek seviyelere ulaşan bireylerin stresle daha iyi başa çıktıkları (Judd, 2016), daha iyi ve mutlu evlilikler yaptıkları (Carstensen, Gottman ve Levenson, 1995), işlerinden daha fazla doyum aldıkları (Fisher, 2002), daha fazla fiziksel aktivite ile meşgul oldukları, daha iyi uyku düzenlerinin olduğu (Hefferon ve Boniwell, 2014), daha mutlu oldukları, yaşam doyumlarının (Singh ve Jha, 2008), iyi oluş düzeylerinin (Lightsey, Gharghani, Katz, McKinney ve Rarey, 2013), öznel iyi oluş düzeylerinin (Diener, 1984) ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğu (Judd, 2016) görülmektedir. Ayrıca, pozitif duygulanımın, hafıza, açık fikirli olma, esnek düşünme, karar alma (Isen, 2011), yaratıcı sorun çözme (Isen, 1984; Ashby, Isen ve Turken, 1999) ve yeni durumlara uyum sağlama üzerinde (Judd, 2016) önemli bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Pozitif duygular, yaratıcı düşünmeyi arttırdığı için kolay karar vermeyi, sorun çözme (Skiba, 2012) ve yenilikçi davranmayı sağlar.



Duygu ile düşüncenin ilişkisinde düşünce, duyguları (Goleman, 2014; Leahy, 2010; Yüksel-Şahin, 2014, 2015) yönetir. Bireyde kaygı, depresyon ve öfke gibi duyguların ortaya çıkmasında ve sürmesinde; bozuk ve sağlıklı davranışların ortaya çıkmasında ve sürmesinde düşüncenin önemi vurgulanmaktadır (Gladding, 2013; Leahy, 2010, Lightsey, Gharghani, Katz, McKinney ve Rarey, 2013). Zihnin bir kısmı, üzerinde düşünmeden ve akıl süzgeçinden geçirilmeden aniden otomatik olarak ortaya çıkan düşüncelere sahip olur (Beck, 2014). Bu otomatik düşünceleri durdurmak da zordur (Ivey, Ivey ve Simek-Downing, 1987). Otomatik düşünceler, bireyin gündelik zihinsel akışı içinde, en yüzeyde bulunurlar (Padesky, 1994). Otomatik düşüncelerden daha derinde, değişime dirençli olan ve daha çok koşul içeren “ara inançlar” ile kesin, mutlak ve katı olan “çekirdek/kök inançlar” yer alır. Bu çekirdek/kök inançlar şemanın içine yerleştirilmiştir. Çekirdek inançlar, bireyin şemasının bilişsel içeriği oluştururlar (Wenzel, 2012). Olumsuz, işlevsiz ya da bozuk işlevli sayılırlar, inançlar ve tutumlar şemaları belirginleştirir. Şemalar ise aralarında ilişki bulunan kalıtım ve çevrenin etkisindedir. Kişiliğin oluşmasında öncü rolü olan şemalar yaşam boyunca devam eder ve bireyin çevreye uyumunu kolaylaştırır. Çocukluktaki birincil ihtiyaçlardan olan sevgi, şefkat, ilgi, takdir, kabul görme, istek ve düşüncelerini ifade edebilme, ihtiyaçların giderilmesi, kendine güven duygusunun oluşması ihtiyaçları giderilemezse şemalar olumsuz ve uyumsuz hale dönüşür. Yine, çocukluk döneminde yaşanan anne-baba kaybı, istismar ve ihmal gibi ciddi stres ve zorlanmalarla birlikte

de şemalar olumsuz ve uyumsuz hale dönüşür. Birçok ruhsal bozukluklara ve bu bozuklukların sürmesine neden olurlar (Karahana, Sardoğan, Özkamalı, ve Menteş, 2006; Padesky, 1994). Olumsuz otomatik düşünceler özellikle kararsızlık, dikkatte ve bellekte zayıflama, (Bilgin, Karaca ve Pasinlioğlu, 2014), umutsuzluk, değersizlik, kaygı ve depresyon gibi önemli ruhsal sorunların oluşmasını sağlayabilirler (Brown, Adler ve Wright, 2015). Görüldüğü gibi, bireyin kendisine, başkalarına ve dünyaya ilişkin sahip oldukları şemaların duygusal ve davranışsal sonuçları vardır (Padesky, 1994; Brown, Adler ve Wright, 2015). Yenilik yönetimi açısından bakıldığında, yöneticilerin kalıtsal özellikleri ile nasıl bir ailede ve sosyal çevrede yetiştikleri, sahip oldukları şemaları, ara inançları ve otomatik düşünceleri önem kazanmaktadır.

Otomatik düşüncelerin ortaya çıkarılması yöneticilerin yaşananlara karşı verdiği tepkilerin anlaşılması yönünden önemlidir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011). Öyleki; işlevsel düşünen ve olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin pozitif duyguları, duygusal kararlılıkları (Lightsey, Gharghani, Katz, McKinney ve Rarey, 2013), özsaygıları (Lightsey, Owen, Johnson ve Freeman, 2012), yaşam doyumları ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksektir (Judd, 2016). Buna bağlı olarak olumlu davranışları ve verimleri artar, sağlıklı iletişim kurarlar, yenilikçi ve yaratıcı düşünceleri ortaya koyup, uygulayabilirler. Yenilik sürecinde gerekli olan işbirlikçi çalışmak, iletişim kurmak, olumlu tutuma sahip olmak, esnek olmak, cesaretlendirmek, performansı arttırmak, yaratıcılığı ve yeniliği desteklemek mümkün olur (Ruiz-Jiménez ve Fuentes-Fuentes, 2016). İşlevsel düşünmeyen, olumsuz otomatik düşüncelere sahip yöneticiler ise öfke, mutsuzluk (Corey, 2008; Hackney ve Cormier, 2008; Gladding, 2013; Murdock, 2012), kaygı (Tamrakar, Regmi, Rawat, Koirala ve Adhikari, 2007) ve depresyon (Cribbie ve Cribbie, 2007; Du vd., 2015) gibi olumsuz duyguları (Lightsey, Owen, Johnson ve Freeman, 2012) hissederek. Kendilerini kabulleri azalır (Paloş ve Viscu, 2014). Verimleri azalır. Diğer bireylerle olan ilişkileri olumsuz etkilenir. Takım çalışması gibi birliktelikle çözülmesi gereken sorunlarda ve yapılacak işlerde başarılı olamaz. Yenilikçi ve yaratıcı düşünceleri ortaya koyup, uygulamada sorunlar yaşar.

Yenilik yönetimi yeterlik inancı ile ilgili olarak yapılmış olan çeşitli araştırmalarda (örneğin; Argon, İsmetoğlu ve İşeri, 2014; Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013; Göl ve Bülbül, 2012; Karahoca ve Kurnaz, 2014; Millward ve Freeman, 2002; Ömür, 2014; Ritter-Hayashi, Vermeulen ve Knoben, 2016; Ruiz-Jiménez ve Fuentes-Fuentes, 2016) yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyinin cinsiyete, kıdeme, göreve, yaşa, branşa, cinsiyet çeşitliliği ve değerler yönetimi gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Ancak, okul yöneticilerinin sahip oldukları pozitif ya da negatif düşüncelerinin ve duygularının yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyi üzerindeki etkisi, çalışma yaşamında araştırılmamış bir konudur. Bu araştırmanın amacı da, pozitif-negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmaktır.



2. YÖNTEM

Araştırma, okul yöneticilerinin pozitif ve negatif duygularının, otomatik düşüncelerinin, cinsiyetinin, medeni durumunun, eğitim düzeyinin ve kıdeminin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır.

2.1. Evren Ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, ulaşılabilen evrendir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, ancak bu sınırlı evrene genellenebilir. Araştırma evrenini, İstanbul İli Avrupa Yakasındaki Bahçelievler, Bakırköy, Bayramapaşa, Beylikdüzü, Beşiktaş, Esenler, Eyüp, Fatih, Gaziosmanpaşa ve Sultangazi ilçelerindeki resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerdeki okul yöneticileri oluşturmaktadır. Belirtilen evrenden “Uygun Örneklem Yöntemi” kullanılarak uygulama yapılmıştır. Ayrıca, örneklem sayısının belirlenmesinde Örneklem Tablosundan da yararlanılmıştır. Büyüköztürk vd.’nin (2009) belirttiği gibi, örneklemin evreni yansıtması için, “Örneklem Tablosu”nda yer alan anlamlılık düzeyi %95; ve anlamlılık aralığı .05 olarak alındığında, evreni 2230 (yönetici sayısı) için, örnekleme en az 333 kişinin katılımına ihtiyaç bulunduğu görülmüştür. Araştırmada, 344 yöneticiye uygulama yapılmıştır. Eksiksiz doldurulmuş olan ölçekler değerlendirmeye alınmıştır. 10 farklı ilçede bulunan, 113 adet farklı okullarda görev yapan ve ölçekleri eksiksiz olarak doldurmuş olan 304 okul yöneticisi örnekleme oluşturmuştur. Araştırmada, Bahçelievler ilçesinde yer alan 12 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 30 yönetici, Bakırköy ilçesinde yer alan 13 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 30 yönetici, Bayrampaşa ilçesinde yer alan 17 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 59 yönetici, Beylikdüzü ilçesinde yer alan 10 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 22 yönetici, Beşiktaş ilçesinde yer alan 8 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 18 yönetici, Esenler ilçesinde yer alan 10 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 30 yönetici, Eyüp ilçesinde yer alan 10 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 20 yönetici, Fatih ilçesinde yer alan 10 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 28 yönetici, Gaziosmanpaşa ilçesinde yer alan 12 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 31 yönetici ve Sultangazi ilçesinde yer alan 11 farklı okulda (ilköğretim, ortaokul ve lise) görev yapan 36 yönetici olmak üzere toplam 304 okul yöneticisinin eksiksiz doldurduğu ölçekleri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin 56’sı (%18.4) kadın, 248’i (%81.6) erkeklerden oluşmaktadır. Yöneticilerin 61’i (%20.07) okul müdürü, 30’u (%9.87) müdür yardımcısı ve 213’ü (%70.06) müdür yardımcısıdır. Yöneticilerin 239’u (%78.62) evli, 56’sı (%18.42) bekar, 9’u (%2.96) ise boşanmıştır. Ayrıca yöneticilerin 68’i (% 22.37) 0-5 yıl, 68’i (% 22.37) 6-11 yıl, 96’sı (% 31.58) 12-17 yıl, 44’ü (% 14.47) 18-23 yıl ve 28’i (% 9.21) 24 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli bilgileri toplamak amacıyla, “Pozitif Ve Negatif Duygu Ölçeği (PNDÖ)”, “Otomatik düşünceler ölçeği (ODÖ)”, “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.



2.2.1. Pozitif Ve Negatif Duygu Ölçeği (PNDÖ)

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği hem pozitif duyguyu (PD) hem de negatif duyguyu (ND) ölçebilen iki yönlü bir ölçme aracıdır. PNDÖ Watson ve diğerleri (1988) tarafından geliştirilmiş, Türk Kültürüne uyarlama çalışması ise Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 20 maddelik, 5'li Likert tip bir ölçektir. 20 maddenin 10'u Pozitif Duyguyu; 10'u ise Negatif Duyguyu ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. ND faktöründeki yüklemeler .46 ile .76 arasında değişirken; PD faktöründeki yüklemeler .48 ile .74 arasında değişmektedir. Bu iki faktör varyansın % 44'ünü açıklamaktadır. Ortak varyans değerleri ise .22 ile .63 arasında değişmektedir. Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğine bakılmıştır. Beck Depresyon Envanteriyle pozitif ve negatif duygu korelasyonu sırasıyla -.48 ve .51 (her iki değer için de $p < .00$) bulunmuştur. Beck Anksiyete Envanteriyle PD ve ND için ise sırasıyla -.22 ($p < .00$) ve .47 ($p < .00$) değerlerine ulaşılmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı pozitif duygular için .86 ve negatif duygular için .83 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirliği ND için .40, PD için .54 olarak belirlenmiştir (Gençöz, 2000).

2.2.2. Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ)

Otomatik düşünceler ölçeği (ODÖ), bireylerin olumsuz otomatik düşüncelerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin orijinali Hollon ve Kendall tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama çalışmaları Aydın ve Aydın (1990) ve Şahin ve Şahin (1992; Akt: Savaşır ve Şahin, 1997) tarafından yapılmıştır. Ölçek 30 maddelik, 5'li Likert tip bir ölçektir. Yüksek puan yüksek olumsuz otomatik düşünceleri ifade etmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin 5 faktörden oluştuğu bulunmuştur. Bunlar 'kişinin kendine yönelik negatif duygu ve düşünceleri', 'şaşkınlık/kaçma fantezileri', 'kişisel uyumsuzluk ve değişme istekleri', 'yalnızlık/izolasyon' ve 'ümitsizliktir. Ölçüt bağıntılı geçerliği için kullanılan Beck Depresyon Envanteriyle korelasyonu .70 (Aydın ve Aydın, 1990) ve .75 (Şahin ve Şahin, 1992) olarak tespit edilmiştir. MMPI-D skalası ile 0.85, Çok Yönlü Depresyon Ölçeği ile 0.60 ve Fonksiyonel olmayan Tutumlar Ölçeği ile korelasyonu ise 0.27 bulunmuştur (Karahan vd., 2006). Ölçeğin güvenirlik çalışması için İki Yarı Test güvenirliğine ve Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Şahin ve Şahin (1992 Akt: Savaşır ve Şahin, 1997) yaptığı çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını .93, madde toplam puan korelasyonlarını ise 0.35 ile 0.69 arasında bulmuştur. Ölçeğin yarıya bölme güvenirlik katsayısının 0.59 ile 0.91 aralığında değişebildiği, test-tekrar test güvenirliğinin 0.77 olduğu araştırmacılar tarafından saptanmıştır (Bozkurt, 1998).

2.2.3. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (OYYÖ)

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği, Bülbül (2012a) tarafından geliştirilmiş olup okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını belirleme ve bireyin kendisi hakkında bilgi sunması ilkesine dayanmaktadır. 32 maddelik, 5'li Likert tip bir ölçektir. Ölçeğin



4 alt boyutları şunlardır; Proje Yönetimi, Örgütsel Kültür ve Yapı, Yenilik Stratejisi ve Girdi Yönetimidir. Ölçekten alınabilecek yüksek puan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi sürecine yönelik yeterlik inançlarının yüksek seviyede olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.77 arasındadır. Alt boyutlardan Proje Yönetimindeki 15 madde için faktör yük değerleri 0.51 ile 0.68 arasında değişkenlik göstermektedir. Bu faktörün öz değeri 16.0'dır. Tek başına açıkladığı varyans % 50.0'dır. Ölçeğin ikinci boyutu olan Örgütsel Kültür ve Yapı bölümündeki 6 madde için faktör yük değerleri 0.54 ile 0.77 arasında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.6'dır. Tek başına açıkladığı varyans %4.9'dur. Üçüncü boyut olan Yenilik Stratejisi bölümündeki 6 madde için faktör yük değerleri 0.55 ile 0.64 aralığında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.4 ve tek başına açıkladığı varyans %4.4'dür. Ölçeğin Girdi Yönetimi boyutundaysa 5 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0.59 ve 0.77 aralığında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.2 ve tek başına açıkladığı varyans %3.7'dir. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa değerine bakılmıştır. Ölçeğin boyutlarının iç tutarlılık kat sayısının .85 ile .94 arasında değişip tümünün iç tutarlılık katsayısını .96 olarak hesaplamıştır.

2.2.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan Formda yöneticilerin cinsiyetini, medeni durumunu, eğitim düzeyini ve kıdemini belirlemeye yönelik sorular vardır.



2.3. Verilerin Analizi

Verilerin elde edilebilmesi için ölçekler Okul Yöneticilerine uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı kullanılmıştır. Araştırmada, pozitif-negatif duygular ile otomatik düşüncelerin kodlamaları şu şekilde yapılmıştır: Pozitif duygu puanı negatif duygu puanından daha yüksek olduğu durumda (1) kodlaması yapılmıştır; negatif duygu puanı pozitif duygu puanından daha yüksek olduğu durumda ise (2) kodlaması yapılmıştır. Ayrıca, otomatik düşünceler ölçek puanlarının ortalaması bulunarak, bu ortalamanın üzerinde bulunan puanlar olumsuz otomatik düşünceler (1) olarak; bu ortalamanın altına bulunan puanlar ise olumlu otomatik düşünceler (2) olarak kodlanmıştır.

Problemin çözümü için öncelikle Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık katsayılarına (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Ayrıca, otokorelasyon olup olmadığını görmek için, Durbin-Watson Testi de yapılmıştır. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeylerinin, pozitif ve negatif duygulara, otomatik düşüncelere ve kişisel değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmede Parametrik İstatistik olan MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) Tekniğinden yararlanılmıştır. Çünkü MANOVA Tekniği bir veya daha çok faktörün oluşan gruplarda birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmede

kullanılabilir. Grup ortalama puanlarını karşılaştırmak içinse Wilks Lambda (λ) testinden yararlanılmıştır. MANOVA için hesaplanan Wilks Lambda λ değeri anlamlı çıkarsa grupların bağımlı değişken bakımından gözlenen bu farklarının kaynağını yorumlamak için gruplar, herbir bağımlı değişkende ANAVO ile karşılaştırılır (Büyüköztürk, 2002). Yine farklılığın nereden kaynaklandığını bulabilmek için Games-Howell Testi, Tukey Testi ve t-testi kullanılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada ele alınan problem durumunun çözümüne yönelik toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesiyle ulaşılan sonuçlara dair elde edilen bulgular bu bölümde yer almıştır.

Problemin çözümü için öncelikle Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık katsayılarına (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin toplam puanların çarpıklık katsayılarının (Skewness) için 1.07; basıklık (Kurtosis) için .03 olduğu, yani normalden sapmadığı görülmektedir. Herhangi bir veri grubunda çarpıklık ve basıklık değerinin +1, -1 aralığında olmasının normal dağılım için kabul edilebilir düzeyde olmasının yanı sıra (Yıldızoğlu ve Burgaz, 2014), bu değer +2, -2 aralığında olması da genellikle kabul edilebilir bir durum olarak görülmektedir (Cooper Cutting, 2010; Ak: Arapkirlioğlu ve Tankız, 2011). Ayrıca, Durbin-Watson Testi de yapılmıştır. Genellikle 1,5-2,5 Durbin-Watson Testi değeri, otokorelasyon olmadığını gösterir (Taşdan ve Erdem, 2010). Yenilik yönetimi yeterlik inancı, pozitif ve negatif duygular ile otomatik düşünceler için DW=2.23'dür. Durbin-Watson Testi sonucunda da otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (eta kare) değerleri de incelenmiştir. Etki büyüklüğü aldığı değere göre $0,01 \leq \eta^2 < 0,06$ “düşük düzeyde etki”, $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ “orta düzeyde etki” ve $\eta^2 \geq 0,14$ “yüksek düzeyde etki” şeklinde yorumlanır (Cohen, 1988: Akt: Kutsal ve Bilge, 2012).

Araştırmada, okul yöneticilerinin pozitif ve negatif duygularının, otomatik düşüncelerinin, cinsiyetinin, medeni durumunun, eğitim düzeyinin ve kıdeminin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Pozitif-Negatif Duygulara, Otomatik Düşüncelere, Cinsiyete, Medeni Duruma, Eğitim Düzeyine ve Kıdeme Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Pozitif-Negatif	Girdi Yönetimi	618.973	1	618.973	38.23*	0.00
Duygu	Yenilik Stratejisi	1292.911	1	1292.911	70.50*	0.00
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	1837.883	1	1837.883	110.47*	0.00
		13430.9	1	13.430.90	142.39*	0.00

Wilks' Lambda (Λ)=.640, F hesaplanan (4, 299) = 42.07 $p < .00$, $\eta^2=.36$						
Otomatik	Girdi Yönetimi	1765.413	1	1765.413	142.45*	0.00
Düşünceler	Yenilik Stratejisi	2286.031	1	2286.031	151.88*	0.00
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	2624.434	1	2624.434	187.034*	0.00
		16625.222	1	16625.222	198.520*	0.00
Wilks' Lambda (Λ)= .582, F hesaplanan (4, 299) = 53.62 $p < .00$, $\eta^2=.42$						
Cinsiyet	Girdi Yönetimi	1.943	1	1.943	0.11	0.74
	Yenilik Stratejisi	9.058	1	9.058	0.4	0.53
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	0.754	1	0.754	0.03	0.86
		98.803	1	98.803	0.71	0.4
Wilks' Lambda (Λ)= .989, F hesaplanan (4, 299) = .86 $p > .05$, $\eta^2=.01$						
Medeni	Girdi Yönetimi	187.491	2	93.745	5.33*	0.00
Durum	Yenilik Stratejisi	455.419	2	227.71	10.75*	0.00
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	449.413	2	224.707	10.55*	0.00
		2170.939	2	1085.47	8.22*	0.00
Wilks' Lambda (Λ)= .916, F hesaplanan (8, 596) = 3.35 $p < .00$, $\eta^2=.04$						
Eğitim	Girdi Yönetimi	76.063	2	38.01	2.11	0.12
Düzeyi	Yenilik Stratejisi	40.459	2	20.23	0.9	0.41
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	11.268	2	5.634	0.25	0.78
		169.597	2	84.799	0.61	0.54
Wilks' Lambda (Λ)= .973, F hesaplanan (8, 596) = 1.04 $p > .05$, $\eta^2=.01$						
Kıdem	Girdi Yönetimi	278.175	4	69.544	3.98*	0.00
	Yenilik Stratejisi	321.369	4	80.342	3.69*	0.00
	Örgütsel Kültür Proje Yönetimi	221.759	4	55.44	2.50*	0.04
		2233.143	4	558.286	4.21*	0.00
Wilks' Lambda (Λ)=.903, F hesaplanan (16, 904) =1.93 $p < .01$, $\eta^2=.03$						

$p < .05$

Tablo 1'de görülen MANOVA sonuçlarına göre, pozitif-negatif duygu durumuna ($\Lambda=.640$, F hesaplanan (4, 299)= 42.07, $p < .00$, $\eta^2=.36$ yüksek etki), otomatik düşüncelere ($\Lambda=.582$, F hesaplanan (4, 299) = 53.62, $p < .00$, $\eta^2=.42$ yüksek etki), medeni duruma ($\Lambda=.916$, F hesaplanan (8, 596)= 3.35, $p < .00$, $\eta^2=.04$ düşük etki) ve kıdeme ($\Lambda=.919$, F hesaplanan (16, 904)= 1.93, $p < .01$, $\eta^2=.03$ düşük etki) göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterli inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Öte yandan cinsiyete ($\Lambda=.989$, F hesaplanan (4, 299)= .86, $p > .05$, $\eta^2=.01$) ve eğitim düzeyine ($\Lambda=.973$, F hesaplanan (8, 596)= 1.04, $p > .05$, $\eta^2= \eta^2=.01$) göre, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterli inanç düzeyleri (girdi yönetimi,



yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur.

Pozitif-negatif duygulara ve otomatik düşüncelere göre, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin olarak bağımsız gruplarda t testi yapılmış ve sonucu Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Pozitif-Negatif Duygulara ve Otomatik Düşüncelere Göre, Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı t-Testi Sonuçları

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı	n p	$\bar{X}$	Ss	t
Duygu	268	144.15	20.47	10.59*
Pozitif Duygu	.00			
Negatif Duygu	36	105.14	22.91	
Otomatik Düşünceler	219	149.11	16.58	14.29*
Olumlu Otomatik Düşünce	.00			
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	114.84	23.53	

p<.05

Tablo 2’de görüldüğü gibi pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X}=144.15$), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puan ortalamasından ($\bar{X}=105.14$) anlamlı düzeyde ($t= 10.59$, $p<.00$) yüksek çıkmıştır. Yine Tablo 2’de görüldüğü gibi, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X}=149.11$), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puan ortalamasından ($\bar{X}=114.84$) anlamlı düzeyde ($t= 14.29$, $p<.00$) yüksek çıkmıştır.

Medeni duruma ve kıdeme göre, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin olarak Games-Howell ve Tukey Testi yapılmış ve sonucu Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Medeni Duruma ve Kıdeme Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Games-Howell ve Tukey Testi Sonuçları

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı ve Medeni Durum (Games-Howell)	$\bar{X}$	Evli	Bekar	Boşanmış		
Evli	139.24	~	6.83	29.55		
Bekar	145.59		~	36.38*		
Boşanmış	109.56			(p<.00)		
				~		
Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı (Toplam) ve Kıdem (Tukey Testi)	$\bar{X}$	0-5 yıl	6-11 yıl	12-17 yıl	18-23 yıl	24 Yıl ve Üstü
0-5 yıl	137.22	~	5.82	6.99	.86	11.72
6-11 yıl	143.04		~	1.17	6.68	17.54* (p<.01)
12-17 yıl	144.22			~	7.86	18.72* (p<.00)
18-23 yıl	136.36				~	10.86
24 Yıl ve Üstü	125.50					~

Tablo 3’de görüldüğü gibi bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 145.59$), boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X} = 109.56$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi kıdemi 6-11 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 143.04$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X} = 125.50$) anlamlı düzeyde ($p < .01$) yüksek çıkmıştır. Kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 144.22$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X} = 125.50$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, pozitif ya da negatif duyguların, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, cinsiyetin, medeni durumun, eğitim düzeyinin ve kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan, bekar olan ve kıdemi az olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ancak, cinsiyete ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.



Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu ve pozitif ruh hali içinde olan yöneticiler/bireyler, coşkulu, aktif, enerjik, tam odaklanmış, dikkatli, neşeli ve sorumluluk almaktan hoşlanırlar. Negatif duygu durumu içinde olan yöneticiler/bireyler ise, kızgınlık, öfke, sinirlilik, korku, suçluluk, üzüntü ve huzursuzluk duygularını yaşarlar (Watson ve Clark 1994; Watson, Clark ve Tellegen, 1988). Lucas ‘a (1999) göre bireyler yüksek düzeyde hoş giden pozitif duygulara ve düşük düzeyde negatif duygulara sahiplerse, bu kişiler mutlu kişiler olarak tanımlanabilir. Eğer bireyler, yüksek düzeyde hem pozitif hem de negatif duygular yaşıyorlarsa bu kişilerde fazlasıyla duygusal olarak tanımlanabilirler (Akt: Deniz, Arslan, Özyeşil, ve İzmirli, 2012). Pozitif duyguları yüksek olan yöneticiler/bireyler, kendilerini iyi hissederler, çevreleriyle olumlu ilişki içerisinde olurlar. Ayrıca, coşkulu (Cameron, Bertenshaw ve Sheeran, 2015; Crowford ve Henry, 2004), açık fikirli olup, esnek düşünür, karar alır (Isen, 2011) ve yaratıcı bir biçimde sorun çözerler (Ashby, Isen ve Turken, 1999). Negatif duyguları yüksek olan yöneticiler/bireyler ise, kendilerini kötü hissederler (Crowford ve Henry, 2004). Daha kötümserdirler, hata ve yanlışlıkları bulma ve görmeye daha eğilimlidirler, sürekli hata ararlar, başarısızlık ihtimaline çok fazla takılırlar ve bunun için zorluklardan kaçmaya çalışırlar (Goleman, 2007; Akt: Özdemir, 2013). Pozitif duygulara sahip olan yöneticilerse yeniliği ve yeni fikirleri uygulamaya geçirirler.

Pozitif-negatif duygularla ilgili araştırmalara bakıldığında, doğrudan iki kavramı karşılaştıran araştırmaya rastlanılamamıştır. Ancak, pozitif-negatif duyguların alanyazındaki başka birçok kavramla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Yapılmış olan araştırmalarda, negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu (Özdevecioğlu, 2004); bireyin performans düzeyi ile pozitif-negatif duygusallığın anlamlı düzeyde ilişkili olduğu (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009); pozitif duyguların iş doyumunu (Fisher, 2002), mutluluğu, yaşam doyumunu (Singh ve Jha, 2008), iyi oluşu (Lightsey, Gharghani, Katz, McKinney ve Rarey, 2013), öznel iyi oluşu (Diener, 1984) ve psikolojik dayanıklılığı (Judd, 2016) olumlu düzeyde etkilediği; negatif duygusallık ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu (Can, Çoban ve Soyer, 2011); negatif duyguların psikolojik iyi oluşun tüm faktörlerini yordadığı (Kuyumcu, 2012); pozitif duygusallıkla bireysel saldırganlık arasında negatif yönlü ilişki olduğu (Özdevecioğlu, Can ve Akın, 2013); pozitif duyguları fazla olan bireylerin daha iyi ve mutlu evlilikler yaptıkları (Carstensen, Gottman ve Levenson, 1995); koroner hastalığın tedavisinde pozitif ve negatif duyguların her ikisinin tedaviye bağımsız bir şekilde katkıda bulunduğu gözlenmiştir (Versteeg ve vd., 2009). Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı gibi pozitif-negatif duygu durumu hem bedensel, hem de ruhsal durumu etkilemektedir (Cameron, Bertenshaw ve Sheeran, 2015; Cohen ve Pressman, 2006).



Araştırmanın sonucunda, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterli inancı düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterli inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Otomatik düşünceler bireyin kendisi, çevresi ve geleceğiyle ilgili içsel konuşmalarıdır ve kendiliğinden ortaya çıkarlar (Beck, 2014). Bireyler, otomatik düşüncelerini mantıksız bulsa da akıllarına gelmesini engelleyemezler ve onlara inanma eğilimindedir (Gökçakan ve Gökçakan, 2005). Olumsuz otomatik düşünceler özellikle kararsızlık, dikkat dağınıklığı, hafızada zayıflama, umutsuzluk, (Bilgin, Karaca ve Pasinlioğlu, 2014) kaygı, stres ve depresyon (Tamrakar, Regmi, Rawat, Koirala ve Adhikari, 2007) gibi olumsuz duygu durumlarına neden olurlar. Bilişsel çarpıtmalar olarak isimlendirilen düşünmedeki sistematik hatalar da (örneğin; keyfi çıkarsama, seçici algılama, aşırı genelleme, abartma, kişiselleştirme vb gibi) bireyin kendisini stres altında hissettiği zamanlarda ortaya çıkarlar (Wedding, 2012; Akt: Yalçın, 2014). Yöneticilerde, bilişsel çarpıtmalar çok fazla meydana gelirse psikolojik strese ya da psikolojik bozukluklara yol açar (Shark, 2014). İşlevsel düşünmeyen, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticiler kaygı, öfke, mutsuzluk gibi duyguları hissederler. Verimleri azalır. Diğer bireylerle olan ilişkileri olumsuz etkilenir. İşlevsel düşünen ve olumlu otomatik düşüncelere sahip yöneticiler olumlu duyguları hissederler. Bu durum yöneticinin pozitif duygularını olumlu etkiler. Böylece olumlu davranırlar, verimleri artar diğer bireylerle olan ilişkileri olumlu etkilenir. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticiler yeniliği ve yeni fikirleri uygulamayı başarılı bir şekilde sağlarlar.

Otomatik düşüncelerle ilgili araştırmalara bakıldığında olumsuz otomatik düşüncelerle benlik saygısı ve benlik algısının negatif yönde ilişkili olduğu; sürekli kaygı ve depresyon belirtileriyle

pozitif yönde ilişkili olduğu (Atalan Ergin, 2013); bireylerin kişilik özellikleri ile temel inançları arasında ilişki olduğu (Gökdağ, 2014); olumsuz otomatik düşüncelerin stres, depresyon ve kaygı ile beraber arttıkları ya da birbirleriyle pozitif yönde ilişki gösterdikleri (Aydın, 1990; Aydın ve İmamoğlu, 2001; Kazdin, 1990; Muris vd., 2009); yenilik ve yaratıcılıkla otomatik düşünceler arasında negatif yönde anlamlı ilişki (Kapıcı, 2010); ve olumsuz otomatik düşünceler ile iletişim becerileri arasında negatif yönlü anlamlı olduğu (Şirin ve İzgar, 2013); olumlu otomatik düşüncelerin pozitif duyguları (Lightsey, Gharghani, Katz, McKinney ve Rarey, 2013), özsaygıyı (Lightsey, Owen, Johnson ve Freeman, 2012), yaşam doyumunu ve psikolojik dayanıklılık düzeyini (Judd, 2016) olumlu yönde etkilediği bulunmuştur

Araştırmanın sonucunda, cinsiyete göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puanının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarına yönelik yapılan araştırmalar çok azdır. Ancak, mevcut araştırmalarda cinsiyete göre yenilik yönetimi davranışlarında (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013; Bülbül, 2012b; Göl ve Bülbül, 2012); ve yeniliğe karşı olan tutumlarda da anlamlı bir farklılık (Top, 2011) bulunmadığı görülmüştür. Yenilik yapmak ve yeniliği yönetmek cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkes için gerekli ve önemlidir. Öte yandan, iş dünyasında yenilikçi davranışın cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmamızın bulgusundan farklı çıkan araştırmanın sonucunda, erkek girişimcilerin kadın girişimcilere göre görece daha yenilikçi olduğu bulunmuştur (Bartos, Ključnikov, Popesko ve Macháček, 2015). Araştırmamıza katılan 304 yöneticinin 56'sı (%18.4) kadın, 248'i (%81.6) erkeklerden oluşmaktadır. Görüldüğü gibi, kadın yönetici sayısı azdır. Ancak, daha fazla sayıda olması gerekir. Yapılmış olan araştırmalarda kadın ve erkek yönetici sayısının dengeli olması ile sağlanan cinsiyet çeşitliliğinin yenilik yönetimi üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir (Ritter-Hayashi, Vermeulen ve Knoben, 2016; Ruiz-Jiménez ve Fuentes-Fuentes, 2016).

Araştırmanın sonucunda, bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu araştırmada boşanmış olan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inancı, bekar ve evli olanlara göre daha düşük çıkmıştır. Yapılmış olan araştırma sonuçları, boşanmış yetişkinlerin psikolojik, sosyal, ekonomik ve sağlık açısından birçok uyum güçlüğü yaşadıklarını göstermektedir (Öngider, 2013). Örneğin; stres (Brown, 2014), kaygı, depresyon düzeylerinde, hastalıklara yakalanma riskinde, obezitede, alkol kullanımında, uyku sorunlarında artış olup; yaşam doyumlarında azalma ortaya çıkmaktadır (Sbarra, Hasselmo ve Bourassa, 2015). Bu durumlar, yöneticilerin yeniliğe ve yaşamın geneline ilişkin düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını da olumsuz hale getirmiş olabilir. Öte yandan bekar bireyler evli ve boşanmış bireylere göre, Saraç ve Kahyaoğlu'nun (2011) belirttiği gibi, daha az sorumluluğa sahiptirler. Bu durum bekar olan bireylerin daha yenilikçi düşünüp, risk almalarını olumlu yönde etkileyebilir.



Araştırmanın sonucunda, eğitim düzeyine göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puanının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Saraç ve Kahyaoğlu'nun (2011) belirttiği gibi, bireyin eğitim seviyesi arttıkça, çok yönlü düşünme ve riskleri değerlendirme kapasitesi de artacaktır. Bu nedenle eğitim seviyesi yükseldikçe, yöneticinin çok yönlü düşüneneceği, riski göze alabileceği ve daha yenilikçi davranabileceği düşünülmüştür. Oysa, araştırmanın sonucunda eğitim düzeyi daha yüksek olan yöneticilerin daha fazla yenilikçi olmadığı görülmüştür. Eğitim düzeyine göre yenilik yönetimi yeterlik inancı ile ilgili olarak alanyazında farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Boydak-Ozan ve Karabatak'ın (2013) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, ön lisans mezunlarının kendilerini yenilik yönetimi konusunda, lisansüstü mezunlarına göre daha yeterli gördükleri ve yeniliğe daha açık bir tutum sergiledikleri bulunmuştur. Top'un (2011) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda ise yeniliğe karşı tutumda yüksek lisans mezunu olmanın pozitif yönlü bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, kıdemi az olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Kıdemi az olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, kıdemi fazla olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Araştırmada böyle bir bulguya ulaşılmasının nedeni kıdemi az olan yöneticilerin kendilerini kanıtlama ve gösterme çabası ile yeniliğe ve yenilik uygulamalarına daha açık olmalarından ve daha aktif olarak çalışmalarından kaynaklanabilir. Yine, kıdemi fazla olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının düşük çıkması yöneticilerin emeklilik dönemine gelmiş ve yeterliklerini yitirmiş olduklarını düşünmelerinden kaynaklanmış olabilir. Kıdeme göre yenilik yönetimi yeterlik inancı ile ilgili olarak alan yazında farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bülbül'ün (2012b) yaptığı araştırmada kıdemi fazla olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı, kıdemi az olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Öte yandan, Yıldız'ın (2012) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda da, kıdemin okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliklerini etkilemediği görülmüştür. Boydak-Ozan ve Karabatak'ın (2013) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, kıdem değişkeninin, okul yöneticilerinin yeniliğe ilişkin algılarını etkilemediği bulunmuştur.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular dikkate alınarak, öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- ✓ Pozitif düşünme ve duygu durumu içinde olmak, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi alanında kendilerini daha yeterli görmelerine neden olmaktadır. Buna göre, okul yöneticilerinin düşünce ve duygu durumlarını olumsuz etkileyen faktörleri farketmeleri ve başedebilmelerine yönelik psiko-eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır.
- ✓ Yenilik yönetimi alanında, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan okul yöneticileri daha fazla yenilik yönetimi yeterlik inancına sahiptir. Zamanlarının çok büyük bir kısmını okulda geçiren okul yöneticilerini olumlu düşüncelere yönleltecek iş ortamının sağlanması adına gerginliklerden ve olumsuzluklardan uzak okul ortamı sunmak için



Milli Eğitim Bakanlığı tarafından alternatif iletişim kanalları ve iş yükünü azaltıcı planlamalar yapılmalıdır.

- ✓ Yöneticilerin yeniliğe karşı olumlu tutum sergileyeceği eğitime tabi tutulması yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Arapkirlioğlu, H. ve Tankız, D. (2011). Müzik öğretmenliği programı özel yetenek sınavlarında alan ve yerleştirme puanlarının karşılaştırılması. *E-International Journal Of Educational Research*, 2 (4), 55-69.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri.. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (16), 79-84.
- Argon, T., İsmetoğlu, M. ve İşeri, B. (2014). okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim ile yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 111-119.
- Ashby, F. .G. Isen, A. M. ve Turken, A. U. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review*, 106 (3), 529-550.
- Atalan E., D. (2013). Ankara'da yaşayan ilköğretim öğrencilerinde olumsuz otomatik düşüncelerin incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Aydın, G. ve Aydın, O. (1990). Otomatik düşünceler ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Psikoloji Dergisi*, 7 (24), 51-55.
- Aydın, B. ve İmamoğlu, S. (2001). Stresle başa çıkma becerisi geliştirmeye yönelik grup çalışması. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1, 41-52.
- Bartos, P., Ključnikov, A., Popesko, B. ve Macháček, J. (2015). Are men more innovative and aggressive in Business? Case study from the Czech Republic. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 2 (3), 29-39.
- Bayrakcı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 96-136.
- Beck, J. S. (2014). Bilişsel Davranışçı Terapi Temelleri ve Ötesi (M. Şahin ve I. T. Cömert, çev). Ankara: Nobel.
- Bilgin, Z., Karaca, S. ve Pasinlioğlu, T. (2014) Kadınların ergen çocukları tarafından şiddete maruz bırakılma durumu ve otomatik düşünceler ile ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11 (1), 965-978.
- Bočková, K. H. (2010). Innovation manager and his position in company. *Quality Innovation Prosperity*, 14 (1-2), 72-82.



- Boydak-Ozan, M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *Internanional Online Journal of Educational Sciences*, 5 (1), 258-273.
- Bozkurt, N. (1998). Lise öğrencilerinin okul başarısızlıklarının altında yatan, depresyonla ilişkili otomatik düşünme kalıpları. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.*
- Brown, J. (2014). High-conflict divorce: antecedents and consequences. *Behavioral Health*, 1(1), 1-11.
- Brown, G. K., Adler, A. ve Wright, J. H. (2015). Cognitive and behavioral model of the mind. A. Tasman, J. Kay, J. A. Lieberman, M. B. First and Riba, M. B. (Ed). In *Psychiatry* (pp 477-487). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Bülbül, T. (2012a). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 157-175.
- Bülbül, T. (2012b). Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlilik İnançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 45-68.
- Bülbül, T. (2013). Yönetimde yeni yaklaşımlar. İçinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed), *Yenilik Yönetimi* (ss. 31-51). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cameron, D.S., Bertenshaw, E. J. & Sheeran, P. (2015). The Impact of positive effect on health cognition and behaviours: a meta analysis of the experimental evidence. *Health Psychology Review*, 9 (3), 345-365.
- Can, Y., Çoban, Ü. ve Soyer, F. (2011). Negatif duygusallığın stres üzerindeki etkisi: faal futbol hakemleri üzerinde bir araştırma. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 165-174.
- Carstensen, L. L., Gottman, J. M. ve Levenson, R. W. (1995). Emotional behavior in long-term marriage. *Psychology and Aging*, 10 (1), 140-149.
- Cohen, S. ve Pressman, S. D. (2006). Positive affect and health. *Current Directions in Psychological Science*, 15 (3), 122-125.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.



- Crawford, J. R. ve Henry, J. D. (2004). The positive and negative affect schedule (PANAS): construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245–265.
- Daft, R. L. (2012). *Understanding the Theory and Design of Organizations*. South-Western College Publishing.
- Deniz, M. E., Arslan, C., Özyeşil, Z. ve İzmirli, M. (2012). Öz-anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu: türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 428-446.
- Demir-Başaran, S. & Keleş, S. (2015). Yenilikçi kimdir? Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (4), 106-118.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Doğan, Y. Ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18), 165-190.
- Du, X., Luo, W., Shen, Y., Wei, D., Xie, P., Zhang, J., Zhang, Q. Ve Qiu, J. (2015). Brain structure associated with automatic thoughts predicted depression symptoms in healthy individuals. *Psychiatry Research*, 232 (3), 257-63.
- Ecevit-Satı, Z. ve Işık, Ö. (2011). İnovasyon ve stratejik yönetim sinerjisi: stratejik inovasyon. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 538-559.
- Fisher, C. (2002). Real time affect at work: a neglected phenomenon in organisational behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 1-10.
- Foss, L ve Henry, C. (2016) Doing gender in innovation: a thematic review and critique of the literature. G. A. Alsos, U. Hytti & E. Ljunggren (Ed). In *Research Handbook on Gender and Innovation* (pp 17-50). Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Gençöz, T. (2000) Pozitif ve negatif duygu ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (46), 19-28.
- Gerber, E., Martin, C., Carberry, A., Kramer, E. ve Bernstein, J. (2012). Innovation self-efficacy: development of a measure. Conference Presentations. Work in Progress at the Frontiers in Engineering Education 2012., Seattle, WA. <http://ieeexplore.ieee.org/xpl/articleDetails.jsp?reload=true&arnumber=6462435> adresinden elde edildi.
- Gladding, S.. T. (2013). *Psikolojik Danışma, Kapsamlı Bir Meslek*. (N. Voltan-Acar, çev. ed.). Ankara: Nobel.
- Goleman, D. (2014). *Duygusal Zeka EQ Neden IQ ‘Dan Daha Önemlidir* (B. S. Yüksel, çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.



- Gökçakan, Z. ve Gökçakan, N. (2005). Depresyonda bilişsel terapi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), 91-101.
- Gökdağ, C. (2014). Otomatik düşünceler, fonksiyonel olmayan tutumlar ve mizaç ve karakter arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8 (2), 97-109.
- Cribbie, C. A. A. ve Cribbie, R. A. (2007). Psychological correlates of fatigue: Examining depression, perfectionism, and automatic negative thoughts. Personality and Individual Differences 43, 1310–1320.
- Güleş, H. K. ve Bülbül, H. (2004). Toplam kalite yönetiminin işletmelerde yenilik çalışmalarına katkısı. G.Ü.İ.B.F. Dergisi, 1, 115-129.
- Hackney, H. ve Cormier, S. (2008). Psikolojik Danışma İlke Ve Teknikleri (T. Ergene ve S. Sevim, çev). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Hefferon, K. Ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma Ve Uygulamalar (T. Doğan, çev. Ed.). Ankara:Nobel.
- Hiçdurmaz, D. ve Öz, F. (2011). Benliğin bilişsel yaklaşımla güçlendirilmesi. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 18 (2),68-78.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B. Ve Simek-Downing, L. (1987). Counseling and psychotherapy. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- İnce, M. ve Oktay, E. (2006). bilginin bir stratejik güç olarak önemi ve örgütlerde bilgi yönetimi. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, 10 (9), 15-29.
- Isen, A. M. (1984). The influence of positive affect on decision making and cognitive organization. Advances in Consumer Research, 11, 534-537.
- Isen, A. M. (2011). An Influence of positive affect on decision making in complex situations: theoretical issues with practical implications. Journal Of Consumer Psychology, 11 (2), 75–85.
- Judd, M. W. (2016). The moderating effects of positive and negative automatic thoughts on the relationship between positive emotions and resilience. Electronic Theses & Dissertations, Georgia Southern University, Statesboro.
- Kapıcı, L. (2010). Olumsuz otomatik düşünceler ve yaratıcılık ile öğrenilmiş çaresizlik arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.



- Kara, H. ve Acet, M. (2012). Spor yöneticilerinde durumluk kaygısının otomatik düşünceler üzerindeki etkisinin incelenmesi. NWSA- E-Journal of New World Sciences Academy, 7 (4), 244-258.
- Karahoca, D. ve Kurnaz, A. (2014). Qualification perception of academics in universities for innovation management. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 131, 211 – 217.
- Karaca, Y. (2009). Hizmetlerde inovasyon ve tüketici algısına etkisi: yolcu taşımacılığı sektöründe bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 195-212.
- Karahan, F., Sardoğan, M., Özkamalı, E. ve Menteş, Ö. (2006). Lise Öğrencilerinde sosyal yetkinlik beklentisi ve otomatik düşüncelerin, yaşanan sosyal birim ve cinsiyet açısından incelenmesi. Türk psikolojik danışma ve Rehberlik Dergisi, 3 (26), 35-45.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 167-185.
- Kazdin, A. E. (1990). Evaluation of the automatic thoughts questionnaire: negative cognitive processes and depression among children. Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 2 (1), 73-79.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar-çözümler ve öneriler. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (3), 237-252.
- Köksal, A.S. (2008). Pazarlamada yenilik ve uygulama örnekleri. Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kutsal, D. ve Bilge, F. (2012). Lise Öğrencilerinin Tükenmişlik ve Sosyal Destek Düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 37 (164), 283-297.
- Kuyumcu, B. (2012). Üniversite öğrencilerinin pozitif ve negatif duygu durumlarının psikolojik iyi oluşlarını yordama gücü. Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 6 (1), 62-76.
- Lawson, B. ve Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: a dynamic capabilities approach. International Journal of Innovation Management, 5(3), 377-400.
- Leahy, R. L. (2010). Bilişsel terapi yöntemleri (H. Türkçapar ve E. Köroğlu, çev. ed.). Ankara: HYB Basım Yayın.
- Luecke, R. (2008). İş dünyasında yenilik ve yaratıcılık (T. Parlak, çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Lightsey, O. R., Johnson, E. ve Freeman, P. (2012). Can positive thinking reduce negative affect? a test of potential mediating mechanisms. Journal of Cognitive Psychotherapy, 26 (1), 71-88.



- Lightsey, O. R., Gharghani, G. G., Katz, A. M., McKinney, V. A. ve Rarey, E. B. (2013). Positive automatic cognitions mediate the relationship between personality and trait positive affect. *Journal Of Happiness Studies*, 14, 115–134.
- Murdock, N. L. (2012). Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları (F. Akkoyun, çev. ed.). Ankara: Nobel.
- Muris, P., Mayer, B., Adel, M., Tamara, R. ve Wamelen, J. (2009). Predictors of change following cognitive-behavioral treatment of children with anxiety problems: a preliminary investigation on negative automatic thoughts and anxiety control. *Child Psychiatry and Human Development*, 40, 139-151.
- Ömür, Y. E. (2014). Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Öngider, N. (2013). Boşanmanın çocuk üzerindeki etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5 (2), 140-161.
- Özdemir, A. (2013). Araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17 (2), 245-256.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (3), 181-202.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 159-172.
- Özen, Ü., ve Bingöl, M. (2007). İşletmelerde bilişim teknolojileri ve yenilikçilik: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'taki kobilerde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 55-78.
- Öztürk -Yılmaz, Z. ve Summak, M. S. (2014). ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 841-854.
- Padesky, C. A. (1994). Schema change processes in cognitive therapy. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 1 (5), 267-278.
- Paloş, R. ve Viscu, L. (2014). Anxiety, automatic negative thoughts, and unconditional self-acceptance in rheumatoid arthritis: a preliminary study. *Rheumatology*, 2014, 1-5.
- Ritter-Hayashi, D., Vermeulen, P. ve Knobens, J. (2016). Gender diversity and innovation: The role of women's economic opportunity in developing countries. *Innovation and Growth, Raising Productivity in Developing Countries Research Program*. The Netherlands.



- Ruiz-Jiménez, J. M. ve Fuentes-Fuentes, M. M. (2016). Management capabilities, innovation, and gender diversity in the top management team: An empirical analysis in technology-based SMEs. *BRQ Business Research Quarterly*, 19, 107-121.
- San, İ. (1985). Sanat ve yaratıcılık eğitimi olarak tiyatro. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, 18 (1), 99-112.
- Saraç, M. ve Kahyaoğlu, M. B. (2011). Bireysel yatırımcıların risk alma eğilimine etki eden sosyo-ekonomik ve demografik faktörlerin analiz. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 5 (2), 135-157.
- Savaşır, I. ve Şahin, N. (1997). Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Shark, R. S. (2014). Psikoterapi Ve Psikolojik Danışma Kuramları (N. Voltan-Acar, çev. ed.). Ankara: Nobel Yayın.
- Singh, K. ve Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34, 40-45.
- Sipahi, Ö. Ç. (2009). 551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Skiba, R (2012). The Influence Of Positive Affect And Anxiety On Attention And Creativity. (Unpublished Master's Theses). City College of New York, New York.
- Sundbo, J. (1997). Management of innovation in services. *The Service Industries Journal*, 17 (3), 432-455.
- Şirin, H. ve Izgar, H. (2013). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişki. *Elementary Education Online*, 12 (2), 585-596.
- Tamrakar, S. M., Regmi, M., Rawat, B., Koirala, N. ve Adhikari, K. (2007). Study of Anxiety, Depression and Negative Thoughts in Psycho-physiological Disorders: Tension Headache and Hypertension. Conference Paper, International Congress of World Psychiatric Association, At Melbourne, Australia.
- Top, S. (2008). İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi. İstanbul: Beta Basım.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 185-202.
- Tunç, H. (2008). Bir yenilik göstergesi olarak patent ve Türkiye patent performansı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Uzkurt, C. (2008). Yenilik Yönetimi Ve Yenilikçi Örgüt Kültürü. İstanbul: Beta Basım.
- Versteeg, H., Pedersen, S. S., Erdman, R. A. M., Nierop, J. W. I., Jaegere, P. ve Domburg, R. T. (2009). Negative and positive affect are independently associated with patient-reported



health status following percutaneous coronary intervention. *Quality Life Research*, 18, 953-960.

Watson, D. ve Clark, L. A. (1994). *The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect Schedule - Expanded Form*. Iowa: Department of Psychology Publications.

Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070.

Wenzel, A. (2012). Modification of core beliefs in cognitive therapy. I. R. De Oliveira (Ed.). In *Standard and Innovative Strategies in Cognitive Behavior Therapy* (pp 17-35). <http://www.intechopen.com/books/standard-and-innovative-strategies-in-cognitive-behaviortherapy/modification-of-core-beliefs-in-cognitive-therapy> adresinden erişildi.

Yalçın, S. B. (2014). Bilişsel Terapi. A. Akın ve R. Şahin, R. (Ed). *Psikolojik Danışma Kuramları içinde* (ss.219-251). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlilikleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (2), 177-198.

Yıldızoğlu, H., & Burgaz, B. (2014). The relationship between school administrators' five factor personality traits and their conflict management style preferences. *Hacettepe University Journal of Education*, 29 (2), 295-310.

Yüksel-Şahin, F. (2014). Psikolojik danışma kuramlarına genel bir bakış. A. Akın ve R. Şahin, R. (Ed). *Psikolojik Danışma Kuramları içinde* (ss: 22-31). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Yüksel-Şahin, F. (2015). *Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayınevi

