

Akademisyenlerin Tamamlayıcı Yaşam Becerileri ve Örgütsel Erdemliliğin Çalışan Performansı ile İlişkisi

Murat KALFA¹

Selda KOCAMAZ ADAŞ²

Yusuf GÜNAYDIN³

Özet

Akademisyenler, toplumu eğiten öğretmenleri yetiştiren, eğitim sisteminin baş aktörleri arasında yer alır. Tamamlayıcı yaşam becerileri ise bireylerin hem özel hem de iş yaşamlarını iyi seviyede sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları temel yeterliliklerdir. Örgütsel erdem ise çalışanların örgüt içindeki değer yargılarını ve davranış normlarını kapsar. Bu doğrultuda çalışmanın amacı akademisyenlerin tamamlayıcı yaşam becerileri ve örgütsel erdemliliğin çalışan performansı ile ilişkisini incelemektir. Çalışma nicel yöntem kapsamında tarama modelinde ilişkisel ve betimsel bir desende tasarlanmıştır. Çalışmanın araştırma grubunu toplam 329 akademisyen (88 kadın + 241 erkek) oluşturmaktadır. Ölçme araçları; Bolat ve Balaman'ın (2017) geliştirdiği 5 boyut 30 maddeden oluşan Yaşam Becerileri Ölçeği, Erkmen ve Esen (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 boyut 15 maddeden oluşan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği; Erdoğan (2011) tarafından geliştirilen tek boyut 7 maddeden oluşan Çalışan Performansı Ölçeği'dir. Tamamlayıcı yaşam becerilerinin alt boyutlarıyla çalışan performansı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, tüm alt boyutlarla pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Örgütsel erdemliliğin boyutlarıyla çalışan performansı ilişkilerine bakıldığında ise tüm alt boyutlarla çalışan performansının arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak yaşam becerileri ve örgütsel erdemliliğin çalışan performansı ile ilişkili faktörler oldukları görülmüştür. Yaşam becerileri ve örgütsel erdemlilikteki artışın çalışan performansını da artırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Tamamlayıcı Yaşam Becerileri
Örgütsel Erdemlilik
Çalışan Performansı
Örgütsel Davranış
Akademisyenler

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 21.10.2024

Kabul Tarihi: 18.11.2024

Elektronik Yayın Tarihi: XX.XX.2024

DOI: 10.54979/turkegitimdergisi.1571377

¹ Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Ankara/Türkiye, mkalfa@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9809-7282

² Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, İstanbul/Türkiye, seldaadas@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7368-9780

³ Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Ankara/Türkiye, yusufgunaydin@gazi.edu.tr, ORCID: 0009-0004-9832-6507

The Relationship Between Academicians' Complementary Life Skills And Organizational Virtue With Employee Performance

Abstract

Academicians are among the main actors of the education system who train teachers who educate the society. Supplementary life skills are the basic competencies that individuals need to be able to continue both their private and business lives at a good level. Organizational virtue, on the other hand, covers the value judgments and behavioral norms of employees within the organization. In this context, the aim of the study is to examine the relationship between academicians' supplementary life skills and organizational virtue and employee performance. The study was designed in a relational and descriptive design in the screening model within the scope of the quantitative method. The research group of the study consists of a total of 329 academicians (88 female + 241 male). The measurement tools are; Life Skills Scale consisting of 5 dimensions and 30 items developed by Bolat and Balaman (2017), Organizational Virtue Scale consisting of 3 dimensions and 15 items adapted to Turkish by Erkmen and Esen (2012), and Employee Performance Scale consisting of a single dimension and 7 items developed by Erdoğan (2011). When the relationships between the sub-dimensions of complementary life skills and employee performance were examined, it was seen that there was a positive relationship with all sub-dimensions and this relationship was statistically significant. When the relationships between the dimensions of organizational virtuousness and employee performance were examined, it was seen that there was a positive relationship between all sub-dimensions and employee performance and this relationship was statistically significant. As a result, it was seen that life skills and organizational virtuousness were factors related to employee performance. It was determined that the increase in life skills and organizational virtuousness also increased employee performance.

Keywords

Complementary Life Skills
Organizational Virtuousness
Employee Performance
Organizational Behavior
Academicians

About Article

Sending Date: 21.10.2024
Acceptance Date: 18.11.2024
Electronic Issue Date: XX.XX.2024

DOI: 10.54979/turkegitimdergisi.1571377

GİRİŞ

Akademisyenler, toplumu eğiten öğretmenleri yetiştiren eğitim sisteminin baş aktörleri arasında yer alır. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları yeterlilikler bir toplumun iyi eğitimle gelişmesi için hayati önem taşır. Tüm teşkilatlar da belli amaç ya da amaçlara ulaşmak için kurulurlar. Eğitim teşkilatlarının da varlık gerekçesi, bütün bireylere hem kişisel hem toplumsal hem de mesleki yönleri için iyi bir eğitim vererek toplumu bütünsel olarak geliştirmektir. Tüm teşkilatlarda olduğu gibi eğitim teşkilatlarının da amaçlarına ulaşmasındaki en önemli unsurların başında nitelikli insan kaynağı gelir. Tamamlayıcı yaşam becerileri ise başarılı bir özel hayat ve iş hayatı için geliştirilmesi gereken temel nitelikler arasında yer alır. Örgütsel erdemlilik de çalışanların buldukları örgüt içindeki değer yargıları ve davranış normlarını kapsar. Dolayısıyla bir çalışanın sahip olduğu nitelikler ve

çalışma tarzını belirleyen örgüt kültürünün önemli bir parçasını oluşturan örgütsel erdemlilik, çalışanın başarısını ve verimliliğini belirleyen en önemli etkenler arasında yer alır. Sonuçta teşkilatların amaçlarına ulaşması çalışanlarının başarı ve verimliliğiyle doğrudan ilgilidir.

Tamamlayıcı Yaşam Becerileri

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tamamlayıcı yaşam becerileri hakkında ilk olarak 1993 senesinde Ruh Sağlığı ve Madde Bağımlılığı Anabilim Dalı'nda "Okullarda Yaşam Becerileri Eğitimi" ve 1996 senesinde "Araştırma için Yaşam Becerileri Eğitimi Planlaması" adlı 2 çalışma, 1997 senesinde ise "Akıl Sağlığı Programı"nda, "Okullarda Çocuk ve Ergenler için Yaşam Becerileri Eğitimi" isimli bir çalışma ve ayrıca bölgesel ofislerinde birkaç çalışma daha yayımlamıştır (Erawan, 2010). Bu doğrultuda WHO, tamamlayıcı yaşam becerileri kavramını "bireylerin günlük yaşamın talepleri ve zorlukları ile etkili bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlayan uyarlanabilir ve pozitif davranışlar için destekleyici yetenekler" olarak ifade etmektedir. Bu tanım yaşam becerileri kavramının içeriğinin sınırsızlığını belirtmiş olsa da çalışmalar birkaç temel tamamlayıcı yaşam becerisi olduğunu göstermiştir. Bu becerilerin de problem çözme, karar verme, yaratıcı düşünme, etkili iletişim, eleştirel düşünce, empati, öz farkındalık, kişilerarası ilişkiler, stresle baş etme ve duygularla baş etme becerileri olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca ruhsal sağlığın geliştirilmesinde yaşam becerilerinin rolü kavramsallaştırılırken, bu yaşam becerileri beş temel yaşam becerisi olarak Şekil 1'deki gibi eşleştirilmiştir. Şekil 1'de gösterilen her bir becerinin öğrenilmesi, psikosozal yeterlilik için temel yaşam becerilerine tamamlayıcı bir katkı sağlamaktadır (WHO, 1997, s. 1-3). Benzer şekilde bu becerilerin bireylerin günlük yaşamlarını sürdürmek ve zenginleştirmek için ihtiyaç duyulan yeterlilikler olduğu da ifade edilmektedir (Kennedy vd., 2014).



Şekil 1. Tamamlayıcı Yaşam Becerileri

UNICEF bu yaşam becerilerini, insana dair temel olarak üç alanın (bilgi, tutum ve beceriler) dengeli bir biçimde tasarlanmış davranış geliştirme yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. UNICEF'in bu tanımı araştırma kanıtlarına dayanmaktadır. Bilgi, tutum ve beceriye dayalı yetkinliklerin ele alınmaması durumunda, riskli davranışlarda olumluya yönelimin gerçekleşmediği ifade edilmektedir. Bu nedenle bu yaşam becerilerinin geliştirilmesi genel olarak sağlık ve insan ilişkileri gibi bireysel ve toplumsal olaylar açısından önemsenmektedir. Ayrıca bu becerilerin geliştirilmesiyle ilgili olarak sosyal etkilerinin öğrenilmesi, uyuşturucu madde kullanımı, cinsel şiddet, genç hamilelik, HIV/AIDS ve benzeri hastalıkların önlenmesi, intiharın veya suçluluğun önlenmesi vb. gibi konularda çalışmalar yapılması faydalı olacaktır (UNESCO, 2001, s. 1-2). Kolburan & Tosun'a göre (2011, s. 247) ise kişisel ve sosyal anlamda önemli etkileri olan yaşam becerilerinin temeli, bireyin kişiliğini geliştirmeye ilgilidir. Bu doğrultuda yaşam becerileri eğitimlerinin amacı, bireylerin sosyal,

kişisel, akademik, mesleki ve ahlaki yönlerinin gelişmesine destek olmaktadır. Bireyin sağlıklı bir gelişim düzleminde hayatını sürdürebilmesi için “sorunların üstesinden gelebilme becerisini geliştirme” yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük, psiko-sosyal olarak sağlam olabilmek için gereklidir. Bu nedenle psiko-sosyal donanımlarını güçlendirmede yaşam becerileri temelli uygulamalar tasarlamak büyük önem taşımaktadır. Bu uygulamaların amacı bireylerin hayatta karşılaşılabilecekleri psiko-sosyal sorunlarla mücadelede onların önceden donanımlı olmalarını sağlamak ve potansiyellerini desteklemektir (Demircioğlu, 2016, s. 1). Alan yazında genellikle koruyucu ve önleyici çalışmalarda ele alındığı görülen yaşam becerileri sadece özel ve kişisel gelişim üzerine odaklanmaz, aynı zamanda mesleki ilişkiler ve kariyer yönetimiyle de ilgilidir. Yaşam becerileri yaşamı daha iyi hale getirmek için iyi öğrenilmesi gereken becerileri kapsamaktadır. Kişisel ve mesleki potansiyeli en yüksek seviyeye çıkarmak için beceriler, değerler, kavramlar, yeni düşünceler ve davranış tarzlarını ortaya koyar. Yaşam becerilerinin geliştirilmesi; yönetici, öğretmen, öğrenci veya anne baba herkese daha iyi bir yaşam sağlar. Ayrıca yaşam becerilerinin geliştirilmesi, özel ve mesleki hayatta önemli farklar oluşmasına ciddi katkılar sağlar (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2015; James, 2014; Kolburan & Tosun, 2011). Sonuç olarak tamamlayıcı yaşam becerileri, zihinsel ve duygusal gelişimi destekleyen, sağlıklı ve çalışkan bir yaşam sağlayan, psikososyal ve kişilerarası faydalar sağlayan beceriler bütünüdür. İyi geliştirilmiş tamamlayıcı yaşam becerileri, daha iyi benlik saygısı, etkili iletişim, stres yönetimi, problemlerle kolaylıkla başa çıkma, kararların doğruluk oranında artış gibi birçok fayda sağlar. Ayrıca tamamlayıcı yaşam becerileri, bireylerin kendilerini ve çevrelerini, yaşadıkları durumları doğru bir şekilde anlamalarını, doğru kararlar alabilmelerini ve iyi iletişim kurmalarını kapsayan bireysel ve sosyal becerileri içerir.

Örgütsel Erdemlilik

Bir toplumsal yaşam alanı olarak dünya, fiziksel imkânlar açısından gittikçe zenginleşirken, insani değerler açısından gittikçe fakirleşmektedir. Bu nedenle insanlar hem kendi iç dünyalarında hem de toplum içinde ve iş hayatında huzurlu olabilmek için ahlak, erdemlilik, dürüstlük, adalet, hoşgörü, sevgi, saygı vb. gibi olgulara gittikçe daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Platon, insanları temel olarak mutlu eden olgunun iyilik olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca insanları iyi yapan olgunun erdemlilik, adalet, dürüstlük ve doğruluk gibi yüksek değerlerden oluştuğunu belirtir. İnsanları iyi kılan erdem ise, onurlu ve ahlaki bir varlık olmamızla ilgili olduğu ve de kişisel ya da örgütsel olarak en iyi olanı yapabilme isteğini içerdiği ileri sürülür (Akbolat vd.,2017, s. 73). Türk Dil Kurumuna göre erdem “övülen bir ahlaka sahip olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adıdır”. Plüton'a göre ise temel erdemler “bilgelik, yiğitlik, doğruluk ve ölçülülük” olarak sayılmaktadır (TDK, 2024). Örgütsel erdemlilik ise, örgüt kültürünün bir parçası olarak çalışanların örgüt içindeki değerleri ve normlarıyla ilgili bir kavramdır. Aslına bakılacak olur ise, ilk olarak Bernard ve Mayo, 1930'larda örgütlerin biçimsel olmayan yönlerini incelemek için örgütlerin doğasını, değerlerini, normlarını, davranış biçimlerini ve duygularını ele almışlardır. Ardından Katz & Kahn 1966'da “The social psychology of organizations” adlı çalışması, her örgütün kendine özgü bir kültürü olduğunu ortaya koymuştur. Bunlarla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde 1960'larda Harsison M. Trice liderliğinde bir grup araştırmacının başlattığı çalışmalar, İngiliz Barry Turner'ın 1971'deki "Exploring the Industrial Subculture" adlı çalışması, Pettigrew'in 1979'daki “On Studying Organizational Cultures” adlı çalışması örgüt kültürünün başlangıcını ve önemini ortaya koymuştur. Pettigrew'e (1979, s. 580) göre örgütsel kültür; davranışlar, tutumlar ve örgütün belleğinde birikmiş bilgilerin, normların ve

değerlerin toplamı olarak ifade edilir. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere örgütsel erdemlilik örgüt kültürünün bir alt bileşenidir. Dolayısıyla örgütsel erdemlilik, davranışsal, duygusal, bilişsel ve iradeyle ilgili nitelikleri barındırmakta ve aynı zamanda örgütlerin ve çalışanların en iyisini yapma arzularıyla ilgili olduğu kabul edilmektedir (Manz vd., 2006, s. 3). Yani örgütsel erdemlilik, çalışanların örgütteki davranış biçimlerini simgeler ve örgütsel kültürün bir parçası olarak görülür. Bu yüzden örgütsel başarıyı artırmaya çalışırken göz önünde bulundurulması gereken konulardan biride örgütsel erdemliliğin geliştirilmesidir.

Çalışan Performansı

Performans kurumun çalışandan beklentilerini ve işin nasıl yapıldığının algısını yansıtan bir kavramdır. Kurumun her çalışanından beklentisi ise, çalışanın en üst seviyede performansı göstermesiyle karşılanır. Ayrıca çalışanın bu beklentiye gerçekleştirmesi, iş tatmini ve kariyer avantajları sağlayacaktır (Yelboğa, 2006, s.200). Genel olarak performans, görevleri belirlenmiş kriterlere göre yapmak ve amaçlara ulaşmak için üretilen hizmet, mal ya da düşünceyi ifade eder (Pugh, 1991, s. 7). Performans yönetimi ise, kurum olarak belirlenmiş amaçlar yönünde, çalışan bireyin performansının değerlendirilmesi ve geri bildirim yapılması faaliyetlerini içerir. Performans yönetimi, çalışanın işe yönelik davranışlarını, ürettiği hizmet ve ürünleri belirlemek, değerlendirmek ve iyileştirmek için yürütülen bir süreçtir. Ayrıca performans yönetimi, grup ve bireylerin verimlerinde artış, örgütün amaçlarıyla ilgili çalışanlara bilgi, beceri ve yeterlilikler sağlamaya da uygun koşullar oluşturur (Helvacı, 2002, s. 168). Argon & Eren (2004), performans değerlendirmesini, belirli bir zaman diliminde çalışanın görev ve sorumluluklarını gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesi olarak ifade etmişlerdir. Fındıkçı'ya (1999) göre ise performans değerlendirme, çalışanın etkinlik, iş, eksiklik, fazlalık, yetersizlik ve yeterliliklerini bir bütün olarak değerlendirme olarak ifade edilir. Çalışan performansı değerlendirme, örgütsel kararlar ve uygulamalarda örgütün başarısını artırmaktadır. Çünkü bir performans sistemi doğru ve etkin biçimde kullanılırsa çalışanların motivasyonlarına ve verimliliklerine fayda sağlar (Tuncer, 2013). Başarı ihtimali yüksek bir örgüt ise sahip olduğu insan kaynağına ciddi önem verir ve bu kapsamda gereken strateji ve politikaları tespit ederek uygular (Çalık, 2003, s. 11). Sonuç olarak tamamlayıcı yaşam becerilerinin çalışan performansı ve örgütsel erdemlilik algısı arasındaki ilişkinin örgütsel davranış ve performans açısından önemli etkenler olduğu görülmektedir. Literatürde yaşam becerilerinin çalışan performansı ile ilişkisine veya bu iki değişkenin örgütsel erdemlilikle ilişkisine dair bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Temel amaç ise bu etkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak örgütsel performansın geliştirilmesinde yeni bir eğitsel model ortaya koymaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın araştırma sorusu aşağıdaki gibidir;

Tamamlayıcı yaşam becerilerinin çalışan performansı ve örgütsel erdemlilikle ilişkisi nasıldır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Çalışma nicel yöntem kapsamında tarama modelinde ilişkisel ve betimsel bir desende tasarlanmıştır. Bu model, iki veya daha çok değişken arasında bulunan ilişkiyi ve birlikte gerçekleşen değişimin varlığı ve/veya derecesini belirler (Creswell & Creswell, 2017; Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012).

Araştırma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu spor eğitimi veren tüm yükseköğretim kurumlarındaki (87 Spor Bilimleri Fakültesi ve 18 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu toplam 105 yükseköğretim kurumu) toplam 2152 (608 kadın + 1544 erkek) akademisyen arasından çalışmaya gönüllü katılan toplam 329 akademisyen (88 kadın + 241 erkek) oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Yaşam becerileri ölçeği

Bolat & Balaman (2017) tarafından geliştirilen “Yaşam Becerileri Ölçeği”, 5 alt boyuttan oluşan 30 maddelik bir ölçektir. Ölçeğe ait birinci faktör 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. maddeden oluşmaktadır. Bu birinci faktör “Stres ve Duygular ile Başa Çıkma (SDBÇ)” olarak ifade edilmektedir. “Empati ve Öz farkındalık (EÖF)” olarak ifade edilen ikinci faktör, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ve 14. maddelerden meydana gelmektedir. “Karar Verme ve Problem Çözme (KVPC)” olarak ifade edilen üçüncü faktör 15, 16, 17, 18, 19, 20 ve 21. maddelerden meydana gelmektedir. “Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme (YED)” olarak ifade edilen dördüncü faktör 22, 23, 24, 25 ve 26. maddelerden meydana gelmektedir. Son olarak “İletişim ve Kişiler Arası İlişki (İKAİ)” ifade edilen beşinci faktör 27, 28, 29 ve 30. maddelerden meydana gelmektedir. Ölçeğin tamamının iç tutarlılık katsayısı ise 90’ dır.

Örgütsel erdemlilik ölçeği

Cameron, Bright & Caza’nın (2004) geliştirdiği, Erkmen & Esen’nin (2012) ise tarafından Türkçeye uyarladığı “Örgütsel Erdemlilik Ölçeği” 3 boyut 15 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçek, 3 madde dürüstlük (integrity), 3 madde iyimserlik (optimism), 3 madde bağışlayıcılık (forgiveness), 3 madde güven (trust), 3 madde merhamet (compassion) şeklinde 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin derecelendirmesi 6’lı Likerttir ve Tamamen katılıyorum (6)’dan, Hiç katılmıyorum (1)’a doğru sıralanmaktadır. Tüm maddeler olumlu olduğundan ters puanlamaya gerek kalmamıştır. Ölçeğin orijinali 5 alt boyuta sahip olsa da, Türkçeye uyarlanmasında birkaç faktör birleşmiş, madde sayısı aynı kalmak suretiyle ölçek 3 faktör olarak (iyimserlik, güven ve nezaket, dürüstlük ve bağışlayıcılık,) uyarlanmıştır. 1, 2 ve 3. maddeler iyimserlik, 4, 5 ve 7. maddeler güven ve nezaket boyutuna, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler ise dürüstlük ve bağışlayıcılık boyutuna aittir. Ölçeğin tamamının iç tutarlılık katsayısı ,944’ dür.

Çalışan performansı ölçeği

Çalışan Performansı Ölçeği ise, Rahman & Bullock’un (2004), Fuentes, Saez & Montes’in (2004), Kirkman & Rosen’nin (1999) çalışmalarından esinlenerek Erdoğan (2011) tarafından geliştirilen bir performans ölçeğidir. Ölçeğin işletme performansı ve çalışan performansı olarak 2 alt boyutu ve 19 maddesi bulunmaktadır. Bu çalışma ölçeğin sadece, 7 maddeyi kapsayan “çalışan performansı” alt boyutunu kullanmıştır. Ölçeğin “işletme performansı” alt boyutu bu çalışmanın kapsamına dâhil olmadığı için kullanılmamıştır. Ölçeğin maddeleri Kesinlikle Katılmıyorum (1)’dan, Kesinlikle Katılıyorum (5)’a doğru 5’li Likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,726’ dır.

Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Etik Komisyonununun 26.09.2024 tarih 1049203 sayısıyla etik açıdan uygun görülmüştür.

Verilerin Analizi

Verilerin istatistikî analizleri için SPSS ve Microsoft Excel programları kullanılmıştır. İlk önce verilerin analiz uygunlukları ve varsayım kontrolleri için kayıp veri ve boş veri değerlendirmeleri yapılmıştır. Bu işlemler sonucunda kayıp veri, boş ve hatalı verinin olmadığı görülmüştür. Daha sonra normallik varsayımları Kolmogorov-Smirnov testiyle kontrol edilerek verilerin normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı tespit edilmiştir. Alan yazın Likert tipindeki ölçekler için normallik testlerinin yeterli olmadıklarına yönelik görüşler çoğalmaktadır (Hair vd., 2013) Bu sebeple normallik varsayımları için öne çıkan çarpıklık basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. George & Mallery, (2010) basıklık değerleri için -2 ile +2 arasındaki değerlerin kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir. Başka bir literatürde Hair vd., (2010) ve Bryne, (2010) çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında, basıklık değerlerinin ise -7 ile +7 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Araştırma kapsamında bu değerler göz önünde bulundurulmuş ve dağılım normal görülmüştür (Tablo 2). Bu doğrultuda değişkenlerin ilişkilerini tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analizin korelasyon katsayı değerlerinde Schober & arkadaşlarının (2018) belirlediği değer aralıkları dikkate alınmıştır (.00-.10: önemsiz, .10-.39: zayıf, .40-.69: orta, .70-.89: güçlü, .90-1: çok güçlü). Değişkenlerin ilişkilerini tespit ettikten sonra bağımsız değişkenlerin (Örgütsel Erdemlilik ve Yaşam Becerileri) bağımlı değişkeni (Çalışan Performansı) yordama güçlerini belirlemek için Çoklu Doğrusal Regresyon analizine başvurulmuştur. Bu kapsamında çoklu bağlantı (multicollinearity) problemini belirlemek adına regresyon varsayım kriterleri incelenmiştir. Tabachnick & Fidell'e (2013) göre bu varsayımlar model kapsamındaki değişkenlerin arasındaki korelasyon değerinin .70'in altında, tolerance değerinin ise 0.2'nin üstünde ve varyans artış faktörünün (VIF) 10'un altında olmasının gerektiğini belirtmektedirler. Ardından ilgili varsayımlar incelenmiş değerlerin belirtilen sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

BULGULAR

Ölçeklerden elde edilen verilere göre çalışma grubunun demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerinin Dağılımı

Değişken	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	88	26,75
	Erkek	241	73,25
Yaş	25 Yaş ve Altı	7	2,13
	26-40 Yaş	145	44,07
	41 Yaş	177	53,80
Medeni Durum	Bekar	93	28,27
	Evli	236	71,73
Eğitim durumu	Lisans	10	3,04
	Yüksek Lisans	55	16,72
	Doktora	264	80,24
Akademik Unvan	Prof.	27	8,21
	Doc.	75	22,80
Akademik Unvan	Dr. Öğr. Üyesi	102	31,00
	Öğr. Gör	57	17,33
	Arş. Gör	62	18,84
Medeni Durum	Uzman	3	0,91
	Okutman	3	0,91

(n=329)

Ölçeklerden elde edilen veriler sonucunda kayıp veri, boş ve hatalı verinin olmadığı görülmüştür. Çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında, basıklık değerlerinin ise -7 ile +7 arasında alındığı aşağıdaki Tablo 2 incelendiğinde dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	N	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Erdemlilik	İyimserlik	329	11,316	3,554	-,318	-,526
	Güven ve Nezaket	329	10,857	3,850	-,190	-,699
	Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	329	32,045	10,829	-,126	-,831
Çalışan Performansı	Performans	329	28,404	3,672	-,213	-,204
	Stres ve Duygularla Başa Çıkma	329	25,094	4,747	-,081	-,317
Yaşam Becerileri	Empati ve Öz-Farkındalık	329	28,486	4,141	-,667	1,777
	Karar verme ve Problem Çözme	329	28,845	4,013	-,732	1,772
	Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme	329	20,981	2,905	-,897	2,254
	İletişim ve Kişilerarası İlişki	329	16,422	2,584	-,568	,427

Tablo 3. Örgütsel Erdemlilik, Yaşam Becerileri ve Çalışan Performansı İlişkisinde Korelasyon Analizi

	Alt Boyutlar	Çalışan Performansı
Örgütsel Erdemlilik	İyimserlik	r ,494
		p ,000
	Güven ve Nezaket	r ,454
		p ,000
	Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	r ,490
		p ,000
Yaşam Becerileri	Stres ve Duygularla Başa Çıkma	r ,547
		p ,000
	Empati ve Öz-Farkındalık	r ,543
		p ,000
	Karar verme ve Problem Çözme	r ,525
		p ,000
	Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme	r ,470
		p ,000
	İletişim ve Kişilerarası İlişki	r ,460
		p ,000

Tablo 3'te katılımcıların örgütsel erdemlilik alt boyutları ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iyimserlik ile çalışan performansı arasında ($r=,494$ $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede, güven ve nezaket ile ($r=,454$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede ve son olarak dürüstlük ve bağışlayıcılık ile ($r=,490$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların yaşam becerileri alt boyutları ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, stres ve duygularla başa çıkma ile çalışan performansı arasında ($r=,547$ $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede, empati ve öz-farkındalık ile ($r=,543$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede, karar verme ve problem çözme ile ($r=,525$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede, yaratıcı ve eleştirel düşünme ile ($r=,470$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede ve de iletişim ve kişilerarası ilişki ile ($r=,460$; $p<0,05$) pozitif yönde zayıf seviyede bir ilişki olduğu, bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Değişkenlerin arasında bulunan ilişkilerin belirlenmesinin ardından çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Çalışan Performansı ile Örgütsel Erdemlilik ve Yaşam Becerilerinin Yordanmasına Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Sabit)	10,606	1,179		8,995	,000		
İyimserlik	,163	,063	,158	2,578	,010	,427	2,340
Güven ve Nezaket	,090	,070	,095	1,282	,201	,294	3,403
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	,057	,026	,169	2,179	,030	,266	3,753
Stres ve Duygularla Başa Çıkma	,103	,047	,133	2,193	,029	,436	2,291
Empati ve Öz-Farkındalık	,205	,064	,231	3,182	,002	,302	3,309
Karar verme ve Problem Çözme	,020	,078	,021	,251	,802	,218	4,584
Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme	,162	,093	,128	1,734	,084	,294	3,403
İletişim ve Kişilerarası İlişki	,046	,086	,033	,537	,592	,436	2,296

R=, 699; R²=,488; F(8-328)=38,173; p<,001

Tablo 4'teki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olarak görülmüştür. Bu doğrultuda analizlerin incelenmesinde, katılımcıların çalışan performans düzeylerinin güven ve nezaket, karar verme ve problem çözme, yaratıcı ve eleştirel düşünme ve son olarak iletişim ve kişilerarası ilişki alt boyutları tarafından anlamlı düzeyde yordanmadığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların çalışan performans düzeylerinin iyimserlik, dürüstlük ve bağışlayıcılık, stres ve duygularla başa çıkma ve son olarak empati ve öz-farkındalık alt boyutları tarafından anlamlı seviyede yordandığı ve varyansın yaklaşık %49'unu açıkladığı görülmüştür (R=699, R²=,488, p<0,05). Bu sonuçlara göre örgütsel erdemlilik ve yaşam becerilerini ifade eden bu alt boyutların çalışan performansını belirlediği ileri sürülebilir. Aynı zamanda çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre elde edilen beta katsayılarına bakıldığında, iyimserlik alt boyutunda standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ,158, dürüstlük ve bağışlayıcılık alt boyutunda standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ,169, stres ve duygularla başa çıkma alt boyutunda standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ,133 ve son olarak empati ve öz-farkındalık alt boyutunda standardize edilmiş regresyon katsayısı ise (β) ,231'dir. Bu sonuçlar ise, iyimserlik, dürüstlük ve bağışlayıcılık, stres ve duygularla başa çıkma ve empati ve öz-farkındalık düzeylerinin armasıyla birlikte çalışan performans düzeylerinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Tamamlayıcı yaşam becerilerinin alt boyutlarıyla çalışan performansı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, tüm alt boyutlarla pozitif yönde ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Alan yazında tamamlayıcı yaşam becerilerinin örgütsel erdemlilikle veya çalışan performansı ile ilişkisini irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tamamlayıcı yaşam becerileri ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle eğitim, sağlık ve psikososyal alanları ile ilgilidir. Mesela İsa (2017, s. 369) yaşam becerileri özellikle eğitim ve sağlık alanlarındaki bilim adamları ve kurumlar tarafından sıklıkla tartışılan bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Bu yaşam becerilerinin sağladığı davranışlar ve karakterler, yaşamın zorluklarına uyum sağlayıp etkin bir şekilde hayatta kalabilme ve uluslarına katkıda bulunabilme için bireyleri güçlendirmektedir ve yaşam becerileri eğitimi uygulamalarının uygunluğunu analizlere dayalı olarak test etmiştir. Kurtdede-Fidan & Aydoğdu (2018) ise sınıf ve fen öğretmenlerinin yaşam becerileri ile ilgili görüşlerini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşam becerileri edinme sürecinde önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin öğretmenler, ebeveynler, okul, eğitim

programı, eğitim sistemi, okul yönetimi ve toplum ile ilgili sorunlar nedeniyle yaşam becerilerini öğretmede zorluk yaşadıklarını belirlemişlerdir. Pierce vd. (2017, s186) ifade etmişlerdir ki yaşam becerileri transferi önemli bir süreçtir, ancak henüz spor psikolojisi literatüründe bile tam olarak tanımlanmamıştır. Onların çalışmasının amacı, yaşam becerileri transferinin bir tanımını ve modelini sunmak ve gelecekteki araştırma ihtiyaçlarını ortaya koymaktır. Balasundari & Benjamin'e (2014) göre yaşam becerileri öğrencilerde sosyal nitelikleri, sosyal olgunluğu ve akademik mükemmelliği geliştirmeyi de amaçlamaktadır. Bu nedenle onların çalışmasının amacı öğrencilerin yaşam becerileri ile akademik başarıları arasındaki korelasyonu incelemektir. Mangrulkar vd. "Life Skills Approach to Child and Adolescent Healthy Human Development" adlı bir çalışma yapmışlardır. Onlar geleceğin gençleri olan çocuk ve ergenlerin potansiyellerini geliştirmede hükümetlerin, toplulukların ve ailelerin eforlarına bağlı olarak ülkelerine bir hediye ya da yük olabileceğini belirtmişlerdir. Yaptıkları çalışmada ise yaşam becerileri programlarını çocuk ve ergenlerin sağlıklı gelişimine etkili bir şekilde katkıda bulunabilecek en iyi uygulama modeli olarak tanımlanmışlardır (2001, s. 5). Ibarraran vd. (2014, s. 10) dezavantajlı gençlere yönelik yaşam becerileri, istihdam edilebilirlik ve eğitim ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada gençlere yönelik yapılan bir eğitim programının geleneksel işgücü piyasası çıktıları üzerindeki etkileri ile gençlik davranışları, yaşam tarzı, geleceğe dair beklentiler ve sosyo-duygusal becerilerle ilgili çıktıları üzerine olan etkisi analiz edilmiştir. Güçlü yaşam becerilerinin etkisi ortaya koyulmuştur. Açak & Düz (2018, s.82) ise, sporun yaşam becerilerine etkisi üzerine çalışmışlar ve sporun yaşam becerilerini geliştirmeye katkı sağladığını ortaya koymuşlardır. Gazioğlu & Canel (2015) ise bağımlılıkla mücadelede yaşam becerileri eğitiminin etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Her ne kadar yaşam becerileri ile ilgili çalışmalar yönetim ve organizasyon alanı dışında olsa da bu alana yakın bazı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Laud vd. (2016) göre yönetsel performans gerekliliklerine ilişkin klasik çerçevelerin, büyük ölçüde örgütsel temellere dayandığını, fakat esasen bireysel olarak yönlendirilen rollerin ve arzuların geleneksel iş gereksinimlerini etkilediğini öne sürerek bilişsel bir değişimin performans için daha gerekli olduğunu önermektedirler. Çünkü çalışmanın sonuçları yönetsel rollerin yorumlanmasının ve uygulanmasının, örgütsel taksonomiye bağlı kalmaktan ziyade, öncelikle bireyin niteliklerinden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Chowhan vd. (2017, s. 456) ise keşfedilen insan kaynakları yönetimi uygulamalarının hem yüksek nitelikli personelin kullanımını hem de beceri geliştirici, motivasyon artırıcı ve fırsatlar verici alt uygulamalar içerdiğini ortaya koymuşlardır. Örgütsel erdemlilik alt boyutları ve çalışan performansının ilişkilerinin incelenmesinde ise çalışan performansının tüm alt boyutlarla pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ve bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Örgütsel erdemlilik ve çalışan performansı ile ilişkisi daha önce irdelenmemiş olsa da örgütsel vatandaşlık hakkında yapılan bir çalışmanın bir alt boyutu olarak "örgütsel erdem" demografik özelliklerle incelenmiş, cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farkın olmadığı, çalışma süresi değişkeni açısından ise anlamlı farkların olduğu görülmüştür (Şahin vd., 2013, s.1079). Örgütsel erdemlilik konusunda farklı değişkenlerle yapılan bir çalışmada örgütsel erdemliliğin, otantik liderlik ve personel güçlendirmeyle olumlu ve orta düzeyde ilişkinin olduğu, örgütsel erdemliliğin ve otantik liderliğin personel güçlendirme üzerinde olumlu yönde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel erdemliliğin personel güçlendirme üzerindeki etkisinde otantik liderliğin aracılık rolünün de olduğu görülmüştür (Akbolat vd., 2017, s. 71). Rego vd. (2011, s 531) örgütsel erdemlilik ile örgütsel bağlılık ve çalışan mutluluğu üzerine bir çalışma yapmışlar ve değişkenlerin pozitif ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Rego vd. (2010, s. 234) örgütsel erdemlilik ile mutluluk ve örgütsel

vatandaşlık üzerine bir çalışma yapmışlar ve bu değişkenler arasında da pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Elde edilen bu veriler de gösteriyor ki, Caza vd.'de (2004, s. 174) ileri sürdüğü gibi örgütsel erdemlilik örgütler üzerinde bir etkiye sahiptir. Genel olarak erdem seviyesi yüksek olan örgütler, diğer örgütlere nazaran çok daha başarılı olmakta, daha yenilikçi ve yaratıcı olmakta ve de olumsuzlukların üstesinden daha kolay gelmektedirler. Veriler dikkate alındığında tamamlayıcı yaşam becerilerinin alt boyutlarıyla çalışan performansı arasında, pozitif olarak bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Aynı zamanda örgütsel erdemliliğin alt boyutlarıyla çalışan performansı arasında tüm alt boyutlarla çalışan performansı arasında yine pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışan performans düzeylerinin güven ve nezaket, karar verme ve problem çözme, yaratıcı ve eleştirel düşünme ve son olarak iletişim ve kişilerarası ilişki alt boyutları tarafından anlamlı düzeyde yordanmadığı görülse de, çalışan performans düzeylerinin iyimserlik, dürüstlük ve bağışlayıcılık, stres ve duygularla başa çıkma ve son olarak empati ve öz-farkındalık alt boyutları tarafından anlamlı seviyede yordandığı görülmüştür. Bu sonuçlarla yaşam becerilerini ve örgütsel erdemliliği ifade eden bu alt boyutların çalışan performansının belirleyicisi olduğu söylenebilir. Ayrıca verilere göre iyimserlik, dürüstlük ve bağışlayıcılık, stres ve duygularla başa çıkma ve empati ve öz-farkındalık düzeylerinin armasıyla birlikte çalışan performans düzeylerinin de artacağı ileri sürülebilir. Sonuç olarak, yaşam becerileri ve örgütsel erdemliliğin çalışan performansı ile ilişkili faktörler oldukları görülmüştür. Yaşam becerileri ve örgütsel erdemlilikteki artışın çalışan performansını da artırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla akademisyenlerin performansının artırılmasında yaşam becerileri ve örgütsel erdemlilik dikkate alınması gereken parametrelerdir. Sahip olunan yaşam becerileri ve örgütsel erdemlilik düzeyleri belirlenmeli ve geliştirilmesi için de eğitim programlarının temel konuları içine dâhil edilmelidir. Çalışan performansını artırmak için hizmet içi eğitimlerde çalışanların sahip olmaları gereken yaşam becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili bölümler bulunmalıdır. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerle sınırlı olan bu çalışma diğer alanlarda da yapılarak tamamlayıcı yaşam becerileri hakkında farkındalık yayılmalı ve karşılaştırmalar yapılmalıdır. Çalışanların görev yaparken karşılıklı erdemli davranışlarda bulunmasının da örgütsel başarıya katkı sağladığı göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla örgütsel erdemlilik hakkında farkındalık artırılmalı ve hizmet içi eğitimlerin önemli bir parçası olarak geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akbolat M., Durmuş A., & Özgün, Ü. (2017): Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Otantik Liderliğin Aracı Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5 (2), 71-88.
- Argon, T., & Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel.
- Balasundari, B. R., & Benjamin, E. A. (2014). Correlation of life skills and academic achievement of high school students. *Indian Journal of Applied Research*, 4(4), 147-148.
- Bolat, Y., & Balaman, F. (2017). Yaşam becerileri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 22-39.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790
- Caza, A., Barker, B.A., & Cameron K.S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52 (2), 169-178.

- Chowhan, J., Pries, F., & Mann, S. (2017). Persistent innovation and the role of human resource management practices, work organization, and strategy. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 456-471.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi*: Ankara: Gündüz Eğitim Yayınları.
- Demircioğlu, H. (2016). *Yaşam Becerileri (Etkinlik Kitabı)*. http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/51/01/189506/dosyalar/2016_01/06094504_yaambecerilerietkinlikkitab6.pdf Erişim Tarihi: 12.11.2023
- Düz, S., & Açak, M. (2018). Sporun Yaşam Becerilerine Etkisi Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 74-86.
- Erawan, P. (2010). Developing Life Skills Scale for High School Students through Mixed Methods Research. *European Journal of Scientific Research*, 47 (2), 169-186.
- Erdoğan, E. (2011). Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 3 (4), 107-121.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8. bs.). New York: McGraw-Hill.,
- Fuentes-Fuentes, M. M., Albacete-Sáez, C. A., & Lloréns-Montes, F. J. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Gazioğlu, A. E. İ., & Canel, A. N. (2015). Bağımlılıkla Mücadelede Okul Temelli Bir Önleme Modeli: Yaşam Becerileri Eğitimi. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 2(2), 5-44.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Educational International.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5bfda0309c5ee0.98562859 Erişim Tarihi: 01.11.2023
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 10-34.
- İsa, A. H. (2017). Effectiveness of Life Skill Training towards Improvement of Self-Business of Society. 9th International Conference for Science Educators and Teachers (ICSET). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 118, 369-373.
- James, L. (2014). *Yaşam Becerileri (Çev. Alican Pınarbaşı)*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Kennedy, F., Pearson, D., Brett-Taylor, L., & Talreja, V. (2014). The Life Skills Assessment Scale: Measuring Life Skills of Disadvantaged Children in the Developing World. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(2), 197-209.
- Kirkman, B.L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.

- Kolburan G., & Tosun Ü. (2011). İlköğretim II. Kademe Öğrencileri Arasında Yaşam Becerileri Eğitimi Yoluyla 1. Kademe Edinilmiş Değerleri Pekiştiren Gelişimsel Bir Model Önerisi. Değerler Eğitimi Sempozyumu (Sosyal ve Kurumsal Yönleriyle Değerler Eğitimi), Bildiri Özetleri Kitabı, ss. 246-247, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 26-28 Ekim, Eskişehir
- Kurtdede-Fidan, N., & Aydogdu, B. (2018). Life Skills from the Perspectives of Classroom and Science Teachers. *International Journal of Progressive Education*, 14(1), 32-55.
- Laud, R., Arevalo, J., & Johnson, M. (2016). The changing nature of managerial skills, mindsets and roles: Advancing theory and relevancy for contemporary managers. *Journal of Management & Organization*, 22(4), 435-456.
- Mangrulkar, L., Whitman, C. V., & Posner, M. (2001). Life skills approach to child and adolescent healthy human development. Pan American Health Organization.
- Manz, C., Cameron, K., Manz, K., & Marx, R. (2006): Values and Virtues in Organizations: An Introduction. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3 (1-2), 1-12, DOI: 10.1080/14766080609518608
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 24(4), 570-581.
- Pierce, S., Gould, D., & Camiré, M. (2017). Definition and Model of Life Skills Transfer. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 186-211.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. London: Prentice Hall International Ltd.
- Rahman, S. U., & Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: an empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P., & Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha M.P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Şahin, M.Y., Akyel, Y., & Çolakoğlu, T. (2013). Örgütsel Vatandaşlık: Kamu ve Bağımsız Spor Örgütleri Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 6(8), 1067-1083.
- Tabachnick, L., & Fidell, L, S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tunçer, P. (2013)., Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88 (1), 87-108.
- UNESCO (2001). *Life Skills on Adolescent Reproductive Health*. Bangkok: UNESCO Regional Clearing House on Population Education and Communication. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001251/125112Eo.pdf> Erişim: 13.11.2023
- WHO (1997). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. http://unipd-centrodirittiumani.it/en/diritti_umani_disabili/Life-skills-education-in-schools-Programme-on-mental-health/55 Erişim Tarihi: 12.11.2023
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2015). Yaşam Becerileri. Ankara: Detay Yayınları.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.