

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

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
AYŞE ÜLGEN ÇUHADAR

DANIŞMAN
PROF. DR. OSMAN TİTREK

AĞUSTOS 2024

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

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
AYŞE ÜLGEN ÇUHADAR

DANIŞMAN
PROF. DR. OSMAN TİTREK

AĞUSTOS 2024

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

Ayşe Ülgen ÇUHADAR

ÖN SÖZ

Öğretmenlik mesleği uzmanlık ve profesyonellik gerektiren, uzun yıllar süren eğitimlerin sonunda elde edilecek olan çeşitli yeterliliklerin kazanılması ile yürütülebilen kutsal bir meslektir. Öğretmenlik eğitimi tamamlayan kişiler sahip olduğu bilgi ve becerilerle insan yetiştirmeyi amaçlayarak, eğitim çağındaki bireylerin, istedik öğrenme yaşantıları kazanmalarına kılavuzluk yaparlar. Öğretmenlerin iş yaşamında profesyonel olma konusunda değişime ve gelişime açık olmaları, öğrenen ve öğretene rolünü üstlenmeleri mesleki gelişimleri açısından önem taşımaktadır. Öğretmenler ancak üstlendikleri bu rollerle mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirme imkânı bulabilmektedirler. Bu araştırmanın amacı, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemek ayrıca okul yöneticilerinin algıladıkları liderlik stillerinin düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda örgütsel mutluluk ve liderlik türleri değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yüksek lisans öğrenimim sürecinde akademik bilgisini, yardımlarını, esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Osman TİTREK'e bu süreç içerisinde bana kazandırdıkları için teşekkür ediyorum. Eğitim hayatım ve yaşamım boyunca iyi insan olma fikrini bana aşıl原因, eğitimeci kimliğiyle meslek hayatı boyunca eğitime gönül vermiş olan, beni mesleğime yönlendiren babam Mutahir ÇUHADAR'a ve aileme teşekkür ediyorum.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ayşe Ülgen ÇUHADAR, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Osman TİTREK

Sakarya Üniversitesi, 2024.

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını etkileyen değişkenler ve liderlik stilleri değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Mevcut araştırmada araştırmanın problem ve alt problemlerine uygun olarak üç farklı desenden faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili (dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü) ile örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesinde “*betimsel tarama modeli*” (Fraenkel ve Wallen, 2006); söz konusu değişkenlere yönelik katılımcı puanlarının çeşitli demografik değişkenler bağlamında karşılaştırılmasında “*nedensel karşılaştırma*” (Mertens, 2010); araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için “*ilişkisel tarama*” modeli (Mertens, 2010) benimsenmiştir. Araştırma evreni 2022-2023 öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ilçesinde yer alan 133 resmi okulda görevli 2450 öğretmenden; örnekleme ise söz konusu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 10 okulda görev yapmakta olan 338 öğretmenden oluşmaktadır. Krejcie ve Morgan (1970) tarafından önerilen örneklem büyüklükleri tablosu göz önünde bulundurulduğunda ulaşılan katılımcı sayısının yeterli olduğu ifade edilebilir. Araştırmada veri “Okul Müdürünün Liderlik Stili Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin en yüksek olduğu boyut sınıf yönetimi, en düşük olduğu boyut ise öğretmenlik mesleği olarak göze çarpmaktadır. Literatürde yer alan ve Türkiye’de gerçekleştirilen benzer çalışmalarda öğretmenlerin

örgütsel mutluluk düzeylerinin genel olarak olumlu yönde olmakla beraber yüksek düzeyde olmadığı belirtilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stilleri ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki ele alındığında dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluğun öğretmenlik mesleği, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyli olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluk yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeydedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerini artırmak için öğretmenlik mesleği alt boyutunda öğretmenlerin özlük hakları, sosyal ve ekonomik iyileştirme ve çalışma koşulları gibi boyutlarda düzenlemelerin yapılması öngörülmektedir. Araştırma sonucunda, okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının dönüşümcü liderlikle pozitif yönde ilişkili olduğu, okul liderlerinin, okul örgütünü etkili, yeterli ve dinamik bir örgüt haline getirmeleri için dönüştürücü liderlik davranışları benimsemeleri tavsiye edilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Yönetici, Öğretmen, Liderlik Stilleri.

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL HAPPINESS LEVELS AND SCHOOL HEADS' LEADERSHIP STYLES

Ayşe Ülgen ÇUHADAR, Master Thesis

Advisor: Prof. Dr. Osman TİTREK

Sakarya University, 2024.

The main purpose of this research is to examine the relationship between teachers' organizational happiness levels and school administrators' leadership styles. For this purpose, the relationship between the variables affecting teachers' organizational happiness perceptions and leadership styles variables was examined. In the current research, three different designs were used in accordance with the problem and sub-problems of the research. "Descriptive survey model" (Fraenkel and Wallen, 2006) was used to determine the leadership style (transformational, laissez-faire and sustaining) and organizational happiness perceptions of the teachers participating in the research; "causal comparison" in comparing participant scores for the variables in question in the context of various demographic variables (Mertens, 2010); The "correlational model" (Mertens, 2010) was adopted to reveal the relationship between the research variables. The research population consists of 2450 teachers working in 133 public schools in Gebze district of Kocaeli province in the 2022-2023 academic year. The sample consists of 338 teachers working in 10 schools determined by simple random sampling method from the universe in question. Considering the sample size table suggested by Krejcie and Morgan (1970), it can be stated that the number of participants reached is sufficient. In the study, data was collected through the "School Principal's Leadership Style Scale" and "Teachers' Organizational Happiness Scale". Additionally, a personal information form created by the researcher was used to determine the demographic characteristics of the participants.

The dimension in which the teachers participating in the research have the highest level of organizational happiness is classroom management, and the dimension in which it is lowest is the teaching profession. Similar studies in the literature and conducted in Türkiye indicate

that the organizational happiness levels of teachers are generally positive, but not at a high level.

When the relationship between the leadership styles and perceptions of organizational happiness of the teachers participating in the research is considered, it is understood that the relationships between transformational leadership and organizational happiness, the teaching profession, classroom management and positive personality dimensions are statistically significant, positive and moderate. On the other hand, the relationships between transformational leadership and organizational happiness, manager attitudes and behaviors, colleague relations, working conditions dimensions and the overall scale are statistically significant, positive and at a high level.

According to the findings obtained from the study, in order to increase the organizational happiness levels of teachers, it is envisaged to make regulations in the sub-dimension of the teaching profession, such as teachers' personal rights, social and economic improvement and working conditions. As a result of the research, teachers' perceptions of organizational happiness in schools are positively related to transformational leadership, and school leaders are recommended to adopt transformational leadership behaviors in order to make the school organization an effective, adequate and dynamic organization.

Keywords: Leadership, Manager, Teacher, Leadership Styles.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
BÖLÜM II.....	8
ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Örgütsel Mutluluk ve Kavramsal Yapısı	8
2.1.1. Mutluluk tanımı ve kavramı	8
2.1.2. Mutluluk ve felsefe	9
2.1.3. Psikolojide mutluluk.....	9
2.1.4. Mutluluk ve önemi	11
2.1.5. Mutluluğa etki eden faktörler	12
2.1.5.1. Mutluluk ve kişilik özellikler	12
2.1.5.2. Ekonomi ve mutluluk	13
2.1.5.3. Eğitim ve mutluluk	14
2.1.5.4. Mutluluk ve çevresel faktörler.....	14

2.1.5.5. Cinsiyet ve mutluluk.....	14
2.2. Örgütsel Mutluluk	15
2.3. Mutluluk ve Eğitim Öğütleri	16
2.4. Liderliğin Kavramsal Yapısı	17
2.4.1. Liderlik kavramı	17
2.4.2. Liderliğin kuramları.....	19
2.4.2.1. Özellik kuramı	20
2.4.2.2. Davranışçı kuram.....	21
2.4.2.3. Durumsallık kuramı	21
2.4.2.4. Liderlikte yeni yaklaşımlar	22
2.4.3. Liderliğe ihtiyaç duyulan sebepler	22
2.4.3.1. Örgütsel tasarımın eksikliği.....	23
2.4.3.2. Değişebilen çevresel koşullar	23
2.4.3.3. İçsel dinamiklik ve örgüt	23
2.4.3.4. İnsan ve üye olmanın doğası	24
2.4.4. Liderlik ve önemi	24
2.4.5. Liderlik stilleri	25
2.4.5.1. Dönüşümcü liderlik stili	26
2.4.5.2. Serbest bırakıcı liderlik stili.....	27
2.4.5.3. Sürdürümcü liderlik stili.....	28
2.4.5.4. Vizyoner liderlik stili.....	29
2.4.5.5. Örgütsel mutluluk ile liderlik stilleri arasındaki ilişki.....	30

BÖLÜM III	33
KONU İLE İLGİLİ YURTIÇİNDE VE YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	33
3.1. Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Örgütsel Mutluluk İle İlgili Çalışmalar.....	33
3.1.1. Yurtiçide yapılan örgütsel mutluluk ile ilgili çalışmalar	33
3.1.2. Yurt dışında yapılan örgütsel mutluluk ile ilgili çalışmalar	35
3.2. Yurtiçide ve Yurtdışında Yapılan Liderlik Stilleri İle İlgili Çalışmalar.....	37
3.2.1. Yurtiçide yapılan liderlik stilleri ile ilgili çalışmalar.....	40
3.2.2. Yurt dışında yapılan liderlik stilleri ile ilgili çalışmalar.....	41
BÖLÜM IV.....	45
YÖNTEM	45
4.1. Araştırmanın Yöntemi	45
4.2.Araştırma Deseni.....	45
4.3. Evren ve Örneklem.....	46
4.4. Veri Toplama Araçları.....	47
4.4.1. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği	48
4.4.2. Dönüşümcü Liderlik Alt Ölçeği	48
4.4.3.Serbest Bırakıcı Liderlik Alt Ölçeği.....	49
4.4.4.Sürdürümcü Liderlik Alt Ölçeği.....	50
4.4.5.Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği.....	51
4.5. Verilerin Analizi	53
BÖLÜM V	68
BULGULAR	68
BÖLÜM VI.....	84
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	84
Sonuç Tartışma ve Öneriler.....	84

KAYNAKÇA.....	93
EKLER..	120



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özellikleri	46
Tablo 2. Basıklık Çarpıklık Değeri	53
Tablo 3.Paremetrik Test Varsayımları(İki gruplu demografik değişkenler)	55
Tablo 4.Paremetrik Test Varsayımları(Üç ve daha fazla gruplu demografik değişkenler)	57
Tablo 5. Aritmetik Ortalamaların Yorumlanmasında Kullanılan Aralıklar	62
Tablo 6. Betimsel İstatistikler.....	63
Tablo 7. Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 8. Sınıf Yönetimi Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	66
Tablo9.Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	66
Tablo10.Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Öğrenime Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo11.Yönetici Tutum ve Davranışları Boyutunun Öğrenime Göre Karşılaştırılması....	70
Tablo12.Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Okul Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo13.Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 14.Yönetici Tutum ve Davranışları ve Pozitif Kişilik Boyutları Puanlarının Okuldaki Görev Süresi Değişkeni Bağlamında Karşılaştırılması	75
Tablo 15. Liderlik Stili ve Örgütsel Mutluluk Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 16. Serbest Bırakıcı Liderlik Algısının Kıdem Değişkeni Bağlamında Karşılaştırılması.....	80
Tablo 17.Liderlik Stilleri ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkiler	81
Tablo 18.Liderlik Stilllerinin Örgütsel Mutluluğu Yordama Düzeyi.....	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1.Araştırma Modeli.....	45
Şekil.2.Dönüşümcü Liderlik Ölçeği DFA Yol Diyagramı.....	49
Şekil.3.Serbest Bırakıcı Liderlik Ölçeği DFA Yol Diyagramı.....	50
Şekil.4.Sürdürümcü Liderlik Ölçeği DFA Yol Diyagramı.....	51
Şekil.5.Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği DFA Yol Diyagramı.....	52



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Türk Dil Kurumu (TDK), mutluluğu tüm arzuların eksiksiz ve devamlı olarak gerçekleşmesinden duyulan gurur hali olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Kaynağı her birey için farklı olsa da doğrudan doğruya tüm kültürlerde mutluluk ulaşılması gereken nihai bir hedef olarak görülmektedir (Lyubomirsky, 2001). Tanıma genel anlamda bakılırsa, bazı kişilerin mutlu olma kavramının yalnızca duygusal yönüne odaklandığını, bazılarının ise mutlu olmanın duygusal ve bilişsel yönlerine birlikte odaklandığı görülmektedir. İnsanlık tarihinin başlangıcından beri mutluluk, elde edilmesi gereken bir arzu olmuştur. Bu sebep ile mutlu olmanın ne olduğu ve nasıl elde edilebileceği hakkında her zaman farklı sorular sorulmuştur. Nihayetinde insanın hayatının anlamı ve amacı, bir ömür boyu uzun zamandır beklenen mutluluğu bulabilmektir (Acaboğa, 2007). Bu durum bilim dünyasının da dikkatini çekmiş ve son yıllarda insanların mutluluk düzeylerini etkileyen unsurlar ile mutluluk ile ilişkili psikolojik ve sosyal unsurların ele alındığı çalışmaların artış gösterdiği görülmektedir (Mertoğlu, 2020: 10; Diener ve Oishi, 2005: 162; Alshurideh ve diğerleri, 2023: 1; Mahmoodi ve diğerleri, 2022: 1).

İnsan yaşamında önemli bir yer tutan ve son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer alan mutlu olma kavramı farklı bileşenlerden oluşmaktadır. Mutluluğu oluşturan bileşenler ile ilgili literatürde farklı görüşlerin olduğu göze çarpmaktadır (Fave ve diğerleri, 2011: 185; Abbasi ve diğerleri, 2018: 173; Bartels, 2015: 137). Literatürde yaygın olarak kabul gören görüşe göre mutlu olmayı oluşturan temel bileşenler; yaşam tatmini, iş tatmini, pozitif duygular ve düşük düzeyde negatif duygular şeklinde sıralanmaktadır (Diener, 2000).

Bu çalışmaların yanında diğer çalışmalarda da iş tatmini, yaşam tatmini ve diğer pozitif bileşenlerin mutlu olma düzeyini etkilediği görülmektedir (Lipovcan ve diğerleri, 2004: 3; Aydınlan ve Koç, 2016: 72; Piccolo ve diğerleri, 2005: 965). Genel yaşamda mutlu olmayan

insanların işyerinde de mutlu olmaları, iş yerinde mutlu olmayanların da günlük yaşamda mutlu olmaları mümkün değildir (Arslan, 2018; Çetin ve Polat, 2021; Fisher, 2010).

Mutlu olma kavramı son yıllarda örgütsel davranış literatüründe de üzerinde sıklıkla durulan konular arasındadır. Bunun temelinde yatan nedenlerden biri örgütsel mutluluk düzeyinin çalışan tutum ve davranışlarını etkilemesidir (Palihakkara ve Weerakkody, 2019: 1; Awada ve diğerleri, 2019: 260). Örgütsel mutluluk, örgüt içinde bireyin, potansiyelini en üst düzeyde kullanabileceği kadar kendini iyi hissetmesidir (Pryce-Jones, 2010). Örgüt içinde kendisini mutlu hisseden çalışanlar, süreç içinde örgütte verimli olmakta, nitelikli mal ve hizmet üretmekte ve potansiyel enerjilerini işlerine daha çok yoğunlaştırmaktadırlar (Gavin ve Mason, 2004). Örgütsel mutluluğun, çalışanlarda oluşturduğu olumlu etkiler, örgütün ilerleme ve gelişmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Keyes ve diğerleri, 2002). Örgütsel anlamda verimli olmak, kaliteli hizmet üretmek, bireysel anlamda ise örgüt adına emek harcamak, örgüte katkıda bulunmaktır (Ataay, 1988).

İnsanların daha iyi şartlara sahip örgütlerde çalışmak istemelerinin temel nedeni orada daha mutlu bir yaşam sürebilme beklentileridir (Gavin ve Mason, 2004). Mutlu bireylerden oluşan örgütlerde verim ve iş birliğinin arttığına yönelik çalışmalar mevcuttur (Helliwell, vd., 2017).

Örgütlerde çalışan tutum ve davranışlarını etkileyen önemli diğer bir değişken ise “liderlik” olgusudur. Liderlik terimi dünya da 14. yüzyıldan başlamasına rağmen son iki yüzyılda daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Araştırmacı kişiler liderliği bireysel bakış açlarına ve kendileri için önemli olan gerçeklere göre tanımlamakta ve 1950’lerde yoğunlaşmaya başlayan araştırmalar ile birçok tanım türetildiği görülmektedir (Zel, 2011). Alan yazın taramasında tanımlanan liderlik kavramına göre, lider güçlü, dinamik kişiliği olan, çevresini, hitap ettiği toplumu etkisi altına alan, yönetip yönlendiren, kendi isteklerini takipçilerine zorlama olmadan yaptırabilen, aynı zamanda onlara örnek olabilen kişidir (Sorensen ve Epps, 1996).

1900’lerden bu yana süregelen çalışmalarda sosyologlar tarafından defalarca tanımlanan liderlik genel olarak üç önemli özelliği ile öne çıkmaktadır. Bu özellikler; bireye verilen unvan, bireyin özellikleri, kişinin toplum içinde lider olarak gösterdiği davranış olarak sıralanmıştır (Şimşek vd., 2001). Liderler, özel ve kamu sektörünün tüm kurum ve kuruluşlarının başarısında, sürdürülebilir gelişimlerinde, örgüt kültürünün oluşturulması ve istikrarlı bir biçimde devam ettirilmesinde en önemli etkiye sahip kişilerdir (Robbins ve Judge, 2012).

Elde edilen tanımlamalardan yola çıkılarak Maxwell (2012) yönetimi, yönettiği insanların mutluluğunu sağlamak için onları sevk ve idare etmek olarak tanımlamaktadır. Yöneticiler örgütlerinde yönetimi etkili ve başarılı bir şekilde sürdürülmek için çeşitli liderlik stilleri gösterirler. Liderlik stili; liderin çalışanlarına karşı davranış biçimidir, çalışanlar tarafından algılanan davranışlardır (Hıdıroğlu, 2018).

Yönetim biliminin hemen hemen tüm alanlarda olduğu gibi, eğitim örgütlerinin yönetiminde de ihtiyaç duyulan bir alan olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bireylerin hayata hazırlanması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve toplumun ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik yetiştirilmesi ve toplumun mevcut kültürünün yetiyecek nesle aktarılması amacıyla kurulan örgütler, eğitim örgütleridir (Doğan, 2015). Eğitim örgütlerinin temel görevi, toplumda ortak kültürde birarada yaşam süren insanlar üzerinde kümeler halinde istendik davranış değişikliğini sağlayarak, topluma yön vermektir.

Bireye kültür aktarımı yapan, bireyin yeteneklerini geliştiren ve onları toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yetiştiren, yani kısaca bireyin eğitimini üstlenen örgütler, okullardır (Varış, 1991). Bir eğitim örgütü olarak okulun diğer örgütlerden en önemli farkı, girdi ve çıktısının da insan olmasıdır (Bursalıoğlu, 2002). Bu sebeple eğitim örgütlerinde ürünün insan davranışlarındaki pozitif yönlü olumlu davranış değişikliği olması, eğitim yöneticilerine ve eğitim işleyişine fayda sağlayan tüm çevre paydaşlarına önemli sorumluluklar yüklemektedir. Hoy ve Miskel'e (2010) göre, eğitimin içinden veya dışından birçok kişi ve kurumun, okullardan her geçen gün artan beklentileri, eğitimde liderliğin önemini artıran en önemli öge olarak görülmektedir. Toplumun beklentilerini karşılamayan bir okulun etkili ve başarılı olabilmesi asla mümkün değildir (Drucker, 2012).

Bu bağlamda, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, sağlıklı bir okul kültürü ve iklimi oluşturmada ve okulun örgütsel amaçlarına ulaşmada çok önemli bir faktör olduğu yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmaktadır (Korkmaz, 2005a). Okul müdürünün liderlik stili ile okul kültürü arasında ciddi bir ilişkinin olduğu konusunda görüş birliği vardır (Balcı, 2007).

Eğitim örgütlerinde yürütülen öğretim faaliyetlerinin niteliğinin arttırılabilmesi, yüksek düzeyde performans gösteren fedakârca çalışan ve iş yaşamında mutlu olan öğretim kadrolarıyla başarılabilir (Karamustafaoğlu, 2022). Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerinin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin gelecek kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrol oynamaktadırlar (Özden,

1999). Eğitim kurumlarında mutlu olan öğretmenler öğrenciler ve aileleri ile daha iyi ilişkiler kurabilir. Ayrıca öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmanın öğretmenlerin mutluluk düzeylerini attıracağı da söylenebilir (Ayyıldız ve Kahveci, 2022).

Eğitim örgütlerinin süregelen sistematik işleyişinde, kurumlarında görev bilinciyle liderlik rolünü üstlenen okul müdürleri, okulun ve çevrenin kaynaklarını verimli bir şekilde çıkar gözetmeksizin kullanarak, öğretimsel etkililiği ve dinamikliği arttırmayı, öğrenci başarısını ise üst düzey noktalara çıkarmayı hedefler; okullarda uygulanacak olan eğitim programlarının teknik açıdan gerektiğinde dönüştürülüp yenilenen, güncellenen ve sadeleşen eğitim modeline uyum sağlamasına, öğrenme ve öğretme ortamlarının zenginleştirilip düzenlenmesine, çalışanlar arasında kurum kültürünün oluşturulmasına, çalışanların kendilerini sürekli yenileyerek geliştirmesine ve örgütsel başarının sağlanmasına büyük katkı sunarlar.

Eğitim örgütlerinin işleyişinde okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri etkili bir yönetim sistemin sürdürülebilmesi için oldukça önem taşımaktadır. Alan yazın taramasında okul müdürlerinin liderlik stilleri araştırmaları son dönemlerde güncel olarak üzerinde sıklıkla çalışılan konular olmasıyla birlikte, dönüşümcü liderlik (transformasyonel liderlik) yöneticilerin benimselemeleri gereken liderlik stili olarak karşımıza çıkmaktadır. Dönüşümcü liderlik kavramını alanyazında ilk olarak Burns (1978) kullanırken, daha sonra Bass (1985) tarafından teori olarak ortaya atılmıştır (Genç ve Halis, 2006: 55). Dönüşümcü liderlik stili anlayış, hoşgörü, motivasyon ve kendini gerçekleştirme gibi konulara en üst seviyede uygulama imkânı vermektedir (Korkmaz, 2008). Eğitim örgütleri içerisinde dönüşümcü lider rolünü üstlenen yöneticiler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekler, öğretmenlere rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı sunarak iş verimliliğin arttırmaya yönelik liderlik davranışları sergilerler. Öğretmenlerin işlerinde daha verimli, enerjik, işe dönük, doyumunun yüksek, özgüvenli olmaları işlerinde mutlu olmalarıyla doğru orantılıdır (Bulut ve Demirhan, 2020). Mutsuz öğretmenler okulu amaçları dışında sadece zorunluluktan bulunduğu bir ortam olarak görmektedir (Özocak ve Yılmaz, 2020).

Alan yazın taramalarında eğitim örgütlerinde sergilenen liderlik stillerinden bir diğeri ise sürdürümcü liderlik stili olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürdürümcü liderlik stilini benimseyen okul müdürleri, öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerinde sergiledikleri azim çalışkanlık ve başarı durumlarına göre ödüllendirme mekanizmasını örgüt içerisinde kullanırlar.

Sürdürümcü liderlik, örgütsel değişime karşı olarak daha önceki yönetim biçimini benimseyen ve mevcut düzeni sürdürmeye çalışanların benimsediği liderlik stilidir (Bass, Avalorio, Jung ve Berson, 2003).

Araştırmanın liderlik stilleri boyutunda ele alındığı serbest bırakıcı liderlik stilinde ise liderin örgüt içerisindeki varlığı ve etkisi en alt düzeydedir. Serbest bırakıcı liderler, lidere çok fazla gereksinim duymayan, daha bağımsız, örgüt bireylerinin kararlarına hemen hemen hiç dahil olmayan ve herkesin kendi sorumlulukları doğrultusunda kendi kararlarını vermelerine ve kendi hareket planlarını oluşturmalarına izin veren bir çalışan ortamı oluşturur (Kaya, 1999). Bu stile sahip liderler, otoritelerini bütünüyle kullanmak yerine, bu yetkilerini örgüt çalışanlarına bırakırlar (Şahin vd., 2004). Serbest bırakıcı liderlik, çalışanların kendi hallerinde çalışmalarına izin veren, yönetim yetkisini en az düzeyde kullanan liderlik stilidir (Doğan, 2001: 30).

Örgütsel davranış literatüründe mutlu olma ile liderlik algısı arasında anlamlı ilişki olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur (Ghadi ve Almanagah, 2020: 244; Nierenberg ve diğerleri, 2017: 3). Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkileyen değişkenleri ve okul yöneticilerinin okul yönetiminde sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmen algısı üzerindeki düzeylerini ve bu iki ifade arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yerli ve yabancı literatür incelemesi yapıldığında öğretmenlerin örgütsel mutluluk ve mutlu olma algıları ve anlayışlarını; okul yöneticilerinin liderlik tarzlarını farklı değişkenlerle inceleyen çalışmaların olduğu görülmüştür. Mevcut araştırmada eğitim yönetiminde okullarda yöneticilerin benimsedikleri liderlik stilleri (dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilleri) ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri;
 - a) Cinsiyet,

- b) Medeni durum,
- c) Görev yapılan okul düzeyi (ilkokul, ortaokul, lise),
- d) Mesleki kıdem,
- e) Görev yapılan okul içindeki görev süresi,
- f) Öğrenim düzeyi,

değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- 3- Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ne düzeydedir?
- 4- Okul yöneticilerinin liderlik stilleri,
 - a) Cinsiyet,
 - b) Medeni durum,
 - c) Görev yapılan okul düzeyi (ilkokul, ortaokul, lise),
 - d) Mesleki kıdem,
 - e) Görev yapılan okul içindeki görev süresi,
 - f) Öğrenim düzeyi,

değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- 5- Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
- 6- Okul müdürlerinin liderlik stilleri öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yerli ve yabancı literatürün taranması sonucunda örgütsel mutlu olma kavramının birçok araştırmada yer aldığı görülmektedir (Hernandez ve diğerleri, 2020: 1; Çetin ve Polat, 2021: 171; Korkut, 2019: 1; Fisher, 2010: 384).

Literatürde liderlik tarzları ile ilgili de çok sayıda çalışmanın olduğunu belirtmekte fayda vardır (Ali ve diğerleri, 2015: 161; Aas ve diğerleri, 2008: 335). Öğretmenlerin örgütsel mutlu olma algı düzeyi ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada; okul yöneticisinin liderlik stillerini, onu izleyenler ve onu izleyenlerin değişik özellikleri açısından ele alacağı için bu araştırmanın, alanyazına katkı sağlayacağı

düşünülmektedir (Cemaloğlu, 2007: 76). Araştırma sonuçlarından edinilecek bilgilerin, eğitim kurumlarının çevrelerinin düzenlenmesine ve okullardaki kalite sorumluluğunun artırılmasına ilişkin çalışmalara yön vereceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel mutlu olma düzeyleri ile yöneticilerin kuruluşlarında sergiledikleri liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu yapıları etkileyen değişikliklerin analizinden elde edilen bulgular, değişikliklerin ve farklılıkların bu yapıları nasıl etkilediğini gösterecektir. Bu çalışmanın, son yıllarda yenileşen eğitim örgütlerinde insan kaynağının en önemli iki olgusu olan öğretmenler ve okul yöneticilerine, rolleri ve görevleri doğrultusunda ışık tutacağı, özellikle okul yöneticileri için, kurumları içerisinde daha olumlu bir okul ikliminin oluşturulmasına yönelik farkındalık yaratma ve mevcut durumu göstermeyi amaçladığı için çalışma önemli görülmektedir. Yapılan bu çalışmanın oluşturduğu farkındalık ile eğitim kurumlarına okul yöneticisi görevlendirilmelerinde liderlik vasıflarına sahip, kurumun örgütsel yapısını ve iklimini pozitif yönde geliştirip eğitim faaliyetlerine olumlu katkı sağlayacak yönetici adaylarının görevlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Çalışma aşağıdaki varsayımlara sahiptir:

- Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖÖMÖ) ve Okul Müdürleri Literlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ) araştırmada kullanılan ölçeklerin beklenen sonuçları verecek düzeyde olduğu varsayılmıştır.
- Öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar gerçek duygularını yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖÖMÖ) ve Okul Müdürleri Literlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ) ile toplanan veriler ile sınırlıdır.
- Kocaeli ili Gebze İlçesindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Mutluluk ve Kavramsal Yapısı

2.1.1. Mutluluk tanımı ve kavramı

Mutluluk son dönemlerde bilimsel olarak da incelenmeye başlayan duygu ve kavramlardan birisi haline gelmeye başlamıştır. Türk Dil Kurumu (TDK), mutluluğu tüm arzuların eksiksiz ve devamlı olarak gerçekleşmesinden duyulan gurur hali olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Kaynağı her birey için farklı olsa da doğrudan doğruya tüm kültürlerde mutluluk ulaşılması gereken nihai bir hedef olarak görülmektedir (Lyubomirsky, 2001). Literatürde, bireyler ve kuruluşlar için mutluluğun ne anlama geldiği konusunda fikir birliği vardır, ancak mutlu olmanın nasıl tanımlanacağı konusunda fikir birliği yoktur (Warr, 2007; Waterman vd., 2008). Bu durum son yıllarda mutlu olma kavramını tanımlama üzerine yapılan çalışmaların hala devam etmesine zemin hazırlamıştır (Jalloh ve diğerleri, 2014: 59; Veenhoven, 2008: 1).

Yukarıda yer alan tanımlar incelendiğinde, bazı kişilerin mutlu olma kavramının yalnızca duygusal yönüne odaklandığını, bazılarının ise mutlu olmanın duygusal ve bilişsel yönlerine birlikte odaklandığı görülmektedir. İnsanlık tarihinin başlangıcından beri mutluluk, elde edilmesi gereken bir arzu olmuştur. Bireyler ve toplumlar toplumsal mutluluk için çabalamakta ve mutluluğu da aramaktadır. Bir insanın hayatının anlamı ve amacı, bir ömür boyu uzun zamandır beklenen mutluluğu bulabilmektir. Mutlu olma kavramı farklı bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler; yaşam tatmini, iş tatmini, pozitif duygular ve düşük düzeyde negatif duygular şeklinde sıralanmaktadır (Diener, 2000). Bu konuda farklı örneklem grupları üzerinde yapılan çalışmalarda da iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyinin yüksek olmasının mutluluk düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Streimikiene ve Grundey, 2009: 9; Calaguas, 2017: 104).

2.1.2. Mutluluk ve felsefe

Ahlak felsefesi kurucuları Sokrates, Platon, Aristoteles gibi düşünürlerin mutluluk üzerine önemli düşünceleri günümüz toplumunda etkisini sürdürmekte olup ünlü düşünürlerin değerlendirmeleri dikkate alındığında, mutlu olmak birincil hedef olarak görülse de, bunun nasıl sağlanabileceği konusunda görüş birliği sağlanamamaktadır. Epikuros haz temelli bir yaklaşımı benimserken, erdem temelli mutlu olma yaklaşımının pozitif psikolojide yerini almasıyla başlayabildiği söylenebilmektedir (Akarsu, 1998). İnsanlık tarihinde mutlu olma kavramını ilk ortaya atanlardan biri olan Aristoteles, mutlu olmayı dünyadaki en evrensel amaç olarak görmüş ve diğer tüm amaçları kapsadığını belirtmiştir (Gavin ve Mason, 2004; Annas, 1988: 1).

Aristotelesten sonra gelen ikinci öğretmen hâce- i sani ünvanını taşıyan İslam felsefesi kurucularından Farabi'ye göre mutlu olmak erdemli eylemlerle ulaşılan bir amaç olarak görülmektedir.

Antik Yunan felsefesinin en önemli filozoflarından biri olan Demokritos mutluluk sorununu ilk ele alan, mutluluğun ruhun bir özelliği olduğunu, iç huzurun ve dingilliğin mutluluğa giden tek yol olduğuna inanan hazcı bir filozof olarak kendini tanımlamıştır.

İnsanın dünyadaki varoluş amacını inceleyen Yunan filozofu Sokrates yaşamdaki erdemi bilgi olarak değerlendirmiştir. Sokrates, erdem ve mutluluğu eşit saymıştır (Özgen, 1997). Platon'a göre ise en büyük iyilik mutluluk olduğunu, mutlu olmanın yolunun ise erdemli olmaktan geçtiğini ve erdemli olmanın ruhu mutlu ettidiğini ifade etmiştir (Gökberk, 1996). Nietzsche, mutlu olmayı acı ve rahatsızlığa neden olan her türlü etkenden kurtulmak, mutluluğu ise hastalık, sağlık, canlılık, ölüm vb. duyguların tezahürü olarak tanımlamıştır (Nietzsche 1968; Uyaroğlu, 2019). Yaşam memnuniyeti ilgili genel bir kavram olan mutluluk, kişinin değerlerine göre yaşamı anlamlı ve değerli kılma süreci şeklinde kabul edilebilmektedir. Yaşam tatmini yaş, sağlık durumu, kazanç düzeyi, karakter özellikleri, sosyal ilişkiler, başarılı olma, beslenme ve kültürel faaliyetler gibi birçok etkenden etkilenmektedir (Şeker, 2009; Argan ve diğerleri, 2018: 49; Nemati ve Maralani, 2016: 194).

2.1.3. Psikolojide mutluluk

Toplum içerisinde mutlu olma kavramı, psikoloji literatüründe öznel mutlu olma kavramı ile örtüşmektedir. Bu kavramın ilk özelliği öznel olmasıdır; yani kişisel deneyimden kaynaklanmaktadır (Diener, 1984). Öznel mutlu olmak, kişinin yaşamdan duyduğu

mutluluk, yaşadığı pozitif duyguları ve negatif duyguların yokluğunu içeren geniş bir kavramdır (Alexandrova, 2005). Öznel mutluluk düzeyinin yüksek olması bireyin iş yaşamındaki kariyerini, evlilik hayatını ve romantik ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Kublay ve Oktan, 2015: 25; Jalali ve Heidari, 2016: 45).

Birinci yüzyıldan beri psikoloji, memnuniyet yerine mutluluk, hoşnutluk ve neşe gibi olumlu duygulara ve depresyon, çaresizlik gibi olumsuz duygulara odaklanmıştır, ancak bugün daha çok pozitif tarafı görünmektedir. Bu amaçla örgütsel araştırmalar, pozitif çalışan tutumları, duygu ve düşünceleri gibi konulara odaklanmıştır. Günümüzde de psikoloji alanında yapılan çalışmaların iş yaşamında çalışan tutum ve davranışlarını etkileyen psikolojik unsurlar üzerinde yoğunlaştığı göze çarpmaktadır (Yan ve diğerleri, 2020: 638). İnsan merkezli psikoloji ise mutlu olma arayışına bilimsel olarak katkıda bulunmayı vaat etmektedir (Güler ve Emeç, 2006). Bu aşamada psikolojideki mutluluğun genel tanımına bakacak olursak Fromm’a göre mutlu olmak ve mutsuzluk tüm kişiliğin ve organizmanın içinde bulunduğu durumu ifade etmektedir. Mutlu olmak ile pozitif enerji ve yaratıcılık artar, duygu ve düşünceler keskinleşir. Mutlu olmak için insan kendisi ve çevresiyle barışık olmalıdır. Russell de bu görüşe destek vermiştir. İlgi alanlarımızı genişleterek ve pozitif duygular yaşayarak mutluluğa giden yolu bu şekilde yönlendiririz. Freud’a göre ise mutlu ve sıhhatli bir ruha sahip olmak için bütün içgüdüsel istek ve ihtiyaçların engellenmeden yerine getirilmesi gerekir (Acaboğa, 2007).

Günlük yaşamda pek çok kelime ve terim insan refahını kapsamaktadır. Bunlar mutlu olma, tatmin, refah, sosyal mutluluk, öznel iyi oluş ve yaşam kalitesi şeklinde öne çıkmıştır (Acar, 2007). Psikolojide mutlu olmak, öznel iyi oluş: “ÖİÖ” ifadesi altında incelenmekte ve pek çok çalışmada eşleştirme terimi olarak kullanılmaktadır. Bu konu, siyaset bilimi, psikoloji gibi birçok disiplin tarafından incelenmiş ve mutluluk kavramının kullanılması tercih edilmektedir (Kara, 2010). Psikolojik çalışmalarda mutlu olmak genellikle bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir. Pek çok çalışma, kişilik ve mutlu olma arasındaki ilişkiyi de incelemiştir (Weiss ve diğerleri, 2008: 205; Steel ve diğerleri, 2008: 138). Nihayetinde, her çeşit ilişkide güçlü ve sosyal ilişkilerde başarılı olan mutlu insanlar, yüksek benlik saygısına ve dışa dönük kişiliklere sahiptir (Myers ve Diener, 1995). Başka bir ifade ile mutlu olma, dışa dönük olma ile pozitif, içe dönük olma ile olumsuz korelasyon ilişkisi göstermektedir. Söz gelişi, güçlü sosyal bağlantıları ve arkadaşları olan dışa dönük biri, kendisini yalnız olarak hissetmediği için çok daha mutlu ve sıhhatli hissetmektedir. Böylece dışadönük olmak ile mutlu olmak arasında güçlü bir bağ olduğu görülebilmektedir. Duygusal istikrarın

mutlu olmak ile ilişkili olduğu düşünülür ve bu bağlantı dışı dönük olmaktan daha güçlüdür (Lewis, Francis ve Ziebertz, 2002). Öznel iyi olma, yaşam tatmini ve stressiz olma bileşkesini içeren iyi olma ile eşanlamlı olarak tanımlanmaktadır (Myers ve Diener, 1995; Kara, 2010).

İnsanların mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmakla beraber, söz konusu olumsuzluklar negatif duygulara neden olarak mutluluk düzeyini azaltmaktadır (Singh ve Jha, 2008: 40). Pozitif psikoloji bilimi de bireysel kederi göz ardı edemez ve negatif durumları pozitif olarak görmeye çalışmamaktadır. Buna karşılık, pozitif psikoloji, kişiler ile ilgili problemleri, zayıf aile yapısını ve bencilliği kabul etmektedir. Başka bir ifade ile kişisel mutlu olma durumlarını ele alan ve sağlıklı durumda olan aileler ve kurumlar yaratarak insan tecrübesinin bütün yelpazesini kapsamaktadır (Gable ve Haidt, 2005). II. Dünya Savaşı'ndan önce psikoloji bilimi, akıl hastalıklarını tedavi etmeyi, kişilerin potansiyellerini gerçekleştirmesine olanak sağlamayı, kişileri geliştirmeyi ve kişilerin daha yüksek yeteneklerinin farkına vararak ilerlemelerini sağlamaya çalışan bir disiplin iken II. Dünya Savaşı'ndan sonra psikoloji, öncelikle terapide kullanılan, kişilerin davranış bozuklukları ve patolojilerine odaklanmış bir disiplin haline dönüşmüştür. Bu süreçte, ruh ve akıl hastalığını tanılama ve tedavi etmede büyük adımlar atılmıştır, fakat insanların hayatlarını iyileştirme ve en iyiyi belirleme ve geliştirme aşamaları ihmal edilmiştir. Pozitif psikoloji, psikologların insan potansiyeli, motivasyonu ve yetenekleri hakkında daha net ve anlam içeren bir görüş almaya teşvik etmektedir (Bayram, 2020).

2.1.4. Mutluluk ve önemi

İnsanların mutlu olma düzeyleri hem günlük yaşam döngülerini hem de iş yaşamlarını doğrudan etkilemektedir (Walsh, 2018: 1). Kişilerin mutlu olmaya ulaşabilme ideali, hayatını belirlemekte, onu mutluluk için çabalamaya teşvik etmekte ve yaşamlarını nasıl şekillendireceğini belirlemede etkin olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir ve Murat, 2017). İnsanlar günlük hayatlarında karşı karşıya kaldıkları sorunlar ile baş edemediklerinde içsel olarak sıkılmakta, zihinsel, duygusal ve bilişsel olarak stresli ve yorgun hale gelmektedirler. Stresin ve yorgunluğun yarattığı bu sancılı durum, problem çözüldüğünde ortadan kalkmaktadır ve bu kişilerde ruhsal ve fiziksel rahatlamayı getirmektedir. İçsel yaşanan tokluk ve mutlu olma hali olarak bilinen bu durum, ruhsal ve fiziksel dengeyi ve sakinliği sağlamaktadır. Mutlu olma kavramı hayatın merkezinde yer almakta ve insanlara canlı, neşeli ve dürüst bir yapı kazandırmaktadır (Döş, 2013). Bu yönüyle mutluluk insanın kişilik

ve karakterinin olumlu yönde şekillenmesine katkı sağlamaktadır. Literatürde kişilik ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Kasgılı, 2014: 1; Doğan, 2013: 56).

Sevinçli ve mutlu olma, huzur, sevgi gibi pozitif duyguların, kişilerin fiziksel, psikolojik ve sosyal olanaklarını arttırdığı, zorlu hayat koşullarında psikolojik mücadele etkinliğini ve psikolojik sağlamlık durumunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Mutluluk gibi pozitif duyguların kişilere düşüncelerini eyleme dönüştürmede motivasyonu sağladığı, insanları potansiyellerini gerçekleştirmek için harekete geçmeye teşvik ettiği belirtilmektedir (Waterman ve diğerleri, 2008: 41). Bu sayede kişi uzun süreli direnç ve sağlamlık geliştirebilmektedir. Fizyolojik araştırmalar, mutluluğun önemli değerini ve mutluluğun yarattığı ruh sağlığını aydınlatmaktadır. Mutlu olmanın hormonları diye bilinen serotonin, endorfin, dopamin ve norepinefrin hormonları tamamen salgılandığında insanların kendilerini mutlu hissettikleri tespit edilmiştir. Bu hormonlar insanlar mutlu ve neşeli olduğunda vücuttan salınmaktadır. İnsanlarda enerji, mutluluk ve sakinlik olarak kendini gösteren mutluluk hormonlarının düşük düzeyde olması ruh çöküntüsü, güçsüzlük, karamsarlık gibi ruhsal durumlara yol açabilmektedir (Rokade, 2011: 436; Baixauli, 2017: 1).

2.1.5. Mutluluğa etki eden faktörler

Yaşam koşulları, eğitim düzeyi, karakter özellikleri, yaş ve cinsiyet, ekonomik durum, çevre gibi faktörler mutluluk seviyelerini etkileyebilir. Literatürde yer alan çalışmalarda da mutluluk düzeyini etkileyen birçok bireysel, çevresel ve örgütsel unsur olduğuna vurgu yapılmaktadır (İsa ve diğerleri, 2022: 1; Ertong, 2018: 1; Bozkurt, 2019: 1). Bu faktörlerden bazıları aşağıda başlıklar ile açıklanmaya çalışılmaktadır (Sarıbiyık, 2022).

2.1.5.1. Mutluluk ve kişilik özellikler

Kişilik, bir kişinin dış dünyaya ilişkin tüm niteliklerini yansıtan, onu diğerlerinden ayıran, farklı ve benzersiz kılan özellikler bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir ifade ile kişilik, bir kişiyi kendisi yapan özellikler kümesi olarak tanımlanabilir (Tutar, 2013). Yapılan literatür taraması sonucunda kişilik tipleri ile ilgili şu tanımlamalar dikkat çekmektedir; Kişilik, bireyin neyi, neden yaptıklarını anlamalarına yardımcı olan ve kendi görüş açılarından karar vermelerinin doğal yönünü ortaya koyan dikkate değer bir sistemdir

(Balkıs, 2003). Bu nedenle insanların sahip oldukları kişilik özellikleri verecekleri kararları ve söz konusu kararlar sonrasında elde edecekleri olumlu ya da olumsuz duyguları etkileyebilmektedir (Othman ve diğerleri, 2020: 1; Bayram ve Aydemir, 2017: 905; Bajwa ve diğerleri, 2016: 38).

2.1.5.2. Ekonomi ve mutluluk

Ekonomi, iş mutluluğunu etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Yüksek kişisel gelir, örgütsel başarı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Frey ve Stutzer, 2002). Literatürde yer alan çalışmalar incelendiği zaman insanların iş yaşamında elde ettikleri doyumun, mesleklerini sevmelerinin ve çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin varlığının mutluluğu arttıran unsurlar içinde yer aldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte insanlar daha iyi gelir elde etme ve daha yüksek yaşam standartlarına sahip olmak için iş hayatında aktif rol üstlenerek çalışmalarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla iş yaşamında alınan ücret bireyin mesleğine yönelik tutumlarının yanında genel mutluluk düzeyini de etkilemektedir (Mohanty, 2009: 884).

Farklı örneklem grupları üzerinde yürütülen çalışma bulguları da ekonomik kalkınma ile insanların refah düzeyleri ve mutlulukları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görüşünü desteklemektedir (Zagorski ve diğerleri, 2010: 1). Almanya'daki Bonn Üniversitesi'nde yapılan başka bir araştırmaya göre, insanlar kendilerini zengin hissettiklerinde, başkalarından çok daha zengin olduklarında daha mutlu hissetmektedirler. Profesör Armin Falk, Avrupa'da ekonomik gelirlerin artmasına rağmen insanların mutluluğunun artmadığını ve daha yüksek gelir düzeylerinin yalnızca yaşam kalitesini iyileştirdiğini ileri sürmüştür (Falk vd., 2004). Helliwell'in (2003), çalışmasında, OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü) üyesi olan ülkeleri diğer ülkeler ile kıyaslamış; OECD üyesi, dünya genelinde ekonomik olarak gelişmiş ve yüksek gelir düzeyine sahip ülkelerin daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu çalışmada ikamet edilen ülkedeki hayat kalitesi, kurumların etkinliği ile karşılıklı güven ve bu gibi faktörlerin insanların mutlu olma düzeylerinde önemli bir etkiye neden olduğu sonucuna varılmıştır. Yoksulluk ve fakirlik, mutluluk ve tüketim üzerine yaptığı çalışmalarla 2015 Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Angus Deaton "Mutlu olmak gerçekten satın alınabilir mi?" sorusunu yaklaşık 450.000 ABD vatandaşına yöneltmiş ve soruların cevaplarını incelemiştir. Çalışma sonucunda; gelir yükseldikçe duygusal iyiliğin de yükseldiği fakat yılda gelir düzeyi 75.000 doları geçtiğinde mutluluğun artmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak düşük gelir elde

edildiğinde; yalnız olma isteği, hastalık ve boşanma gibi negatif durumlara yol açabileceğine inanmaktadırlar (Kahneman ve Deaton, 2010). Literatürde yer alan bu bilgiler ve araştırma sonuçları değerlendirildiği zaman ekonomik yapı ile ilişkili faktörlerin mutluluğu etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı söylenebilir (Gudmundsdottir, 2013: 1).

2.1.5.3. Eğitim ve mutluluk

Eğitim durumu kişilerin mesleki yaşamlarında gelir düzeylerini etkileyen bir mekanizma olarak görülmekte olup yaşamlarını ve öznel iyi olma hallerini etkileyen unsurlardan biridir. Literatürde eğitim düzeyi düşük olan bireyler ile iş yaşamına katılamayan bireylerin mutluluk düzeylerinin düşük olması bu görüşü desteklemektedir (Kuzu ve diğerleri, 2019: 1; Hastings ve Roeser, 2020: 447). Clark ve Oswald (1996), yaptıkları araştırmada Birleşik Krallık'taki 5.000 işçiye ilişkin verileri kullanarak yükseköğrenim görmüş olanların daha az memnun ve mutlu olduklarını yaptıkları analiz sonuçlarında belirtmişlerdir.

2.1.5.4. Mutluluk ve çevresel faktörler

Sosyo-ekonomik koşullar, kişilerin çevresiyle olan etkileşimleri, olumlu çift yönlü iletişim, sosyal ilişki becerilerinin kişiler arasında artması, mutlu olmada rol oynar. İyi kurulan arkadaşlıklar, sevdiklerimizle ve çevremizle samimi şekilde sürdürülen ilişkileri geliştirmek mutluluğun artmasında önemli bir rol oynamıştır (Tarhan, 2011). Bununla birlikte, sosyal statü, ekonomik bağımsızlık ve kişisel güvenlik durumun sürdürülebilmesi refah seviyesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. TÜİK tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada ülkemizin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi kalabalık şehirlerinde yaşamını sürdüren insanların, Bayburt, Sinop ve Afyonkarahisar gibi nispeten küçük nüfuslu şehirlere göre daha düşük mutluluk seviyelerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Sarıbüyük, 2022).

2.1.5.5. Cinsiyet ve mutluluk

Cinsiyet ile mutlu olmak üzerine yapılan çalışmaların çoğunda, kadın bireylerin erkek bireylerden daha az mutlu oldukları tespit edilmiştir. Frey ve Stutzer'a göre, kadın bireylerin erkeklerden daha az mutlu olmasının nedeninin iş hayatında dışlanmayla karşılaşmaları olduğunu tespit etmiştir (Gökdemir Dumludağ, 2011). Farklı örneklem grupları üzerinde yürütülen çalışmalarda da özellikle kadınlarda iş yaşamında mutsuzluğa neden olan

faktörlerin (iş stresi, mobbing, mesleki tükenmişlik, kariyer engelleri) oldukça yaygın karşılaşılan bir durum olduğu rapor edilmiştir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 1; Karaca, 2007: 1; Şalvarcı-Türel ve Dolmacı, 2013: 83; Sart ve diğerleri, 2018: 118).

2.2. Örgütsel Mutluluk

İnsanların mutlu olmalarını etkileyen alanlardan biri de iş hayatıdır. Profesyonel bir yaşam tek başına bir insanı mutlu etmeyebilir, iş hayatındaki mutluluk, kişilerin özel hayatında da mutlu olma durumlarını etkilemektedir. Mutlu olmak, yaşam deneyiminde doğal bir kişisel istektir. Ancak insan sosyal bir varlık olduğundan sebep sosyal ve kurumsal yapılar içerisinde yaşamını sürdürmek zorundadır. Hayatlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdikleri için kişilerin hem örgütsel hem de özel hayatlarındaki mutlu olabilmeye haline şekil vermeleri önemlidir. Bu anlamda örgütsel mutlu olmak, kişinin örgüt ortamındaki performansını en yüksek düzeye çıkaran ve kişileri potansiyellerine ulaşma konusunda motive eden bir ruh hali olarak kendini göstermektedir (Arslan, 2018). Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda da örgütsel mutluluk düzeyinin çalışan tutum ve davranışları ile iş performansını etkilediğini göstermektedir (Ramlall, 2008: 1580; Al-Ali ve diğerleri, 2019: 103).

Brief ve Weiss (2002)'de örgütsel mutlu olmayı pozitif duyguların daha yoğun olduğu ve çalışan kişilerin pozitif duygularının negatif duygulardan ağır bastığı bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Paschoal ve Tamayo (2008), duygu mizahı, işe yüklenen anlam ve kişinin bir örgüt içinde potansiyelini gerçekleştirebilme algısı şeklinde ifade etmektedir. Wesarat, Sharif ve Majid (2015), örgütsel mutlu olmayı kişilerin iş ve hayattan aldıkları mutluluk olarak çerçevelemektedir. İnsanların ruh durumları üretkenlik hallerine de yansımaktadır. Bu sebep ile bir örgütte mutlu olmak, örgütsel verimliliği artırmak için çok önemlidir. Mutlu olan insanlar üretebilen ve yaratıcılığını ortaya koyabilen olabilirken, mutsuz olan insanlar ise yapmış oldukları görev ve sorumluluklarına odaklanamamaktadırlar. Kurum ve kuruluşlar, çalışanlarının uzun vadeli mutlu olmalarını sağlayabilirlerse, çalışanların kendi kendine yetebilen, üretebilen ve verimli olmaya ulaşma becerileri artan bireyler olabilmesi mümkün görülmektedir. Bu bilinç ile yoluna devam eden kuruluşların, örgütsel mutlu olmanın hangi faktörlerden etkilendiğini bilmeleri gerekmektedir. Kişiler vakitlerinin birçoğunu iş yaşamında geçirdikleri için, kurumsal mutlu

olmada kişilerin genel mutlu olmalarının önemli ölçüde etkisi vardır. Bu sebep ile örgütler, çalışan kişilerin örgütsel mutlu olabilmelerine yüksek değer vermekte ve örgüt içindeki potansiyelini gerçekleştirirken onları mutlu etmeye çalışmaktadırlar (Warr, 2007). Bazı kuruluşlar, çalışanlarını nasıl mutlu edeceklerine odaklanarak performansı artırmayı amaçlar ve buna özel bir önem verirler. Bu çeşit örgütlerde mutlu olma düzeyinin ve örgütsel etkinin artırılabilceği bilinmekte ve örgütsel mutlu olabilmeyi sağlamaya yönelik danışmanlık verilmektedir (Yılmaz, 2004). Literatürde örgütsel mutlu olabilmeyi tanımlayan bazı terimlerin yaşamın anlamı ile alakalı unsurlar içerdiği, bunların bir kısmının da yaşamın anlamını açığa çıkarma olasılığı ile ilgili olduğu görülmektedir (Arslan, 2018). Tanıma baktığımızda, örgütsel mutlu olma teriminin duygu, anlam, gelişim potansiyeli gibi unsurlardan oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Bulut (2015), ülkemizdeki ortaokul öğretmenlerinin örgütsel anlamdaki mutlu olmalarını araştırmış ve örgütsel mutlu olmanın beş boyut içerdiğini öne sürmüştür. Bu beş boyut, yönetim süreci, profesyonel tutum, iletişim, bağlılık ve ekonomik çerçevedir. Bu bağlamda örgütsel mutlu olmanın bileşenlerini ve bu bileşenleri oluşturan detayları ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin işlerinde daha verimli, enerjik, işe dönük, doyumunun yüksek, özgüvenli olmaları işlerinde mutlu olmalarıyla doğru orantılıdır (Bulut ve Demirhan, 2020). Mutsuz öğretmenler okulu amaçları dışında sadece zorunluluktan bulunduğu bir ortam olarak görmektedir (Özocak ve Yılmaz, 2020).

Güven ve aidiyet duygusu çalışanların motivasyon düzeyine katkıda bulunurken çalışanlar da örgütü sahiplenme yoluyla verimliliği en üst seviyeye çıkarmaktadır (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Tutar, 2009).

Günümüzde öğretmenlerin mutluluğunu sağlayan etkenlerin başında demokratik okul ortamı ve anlayışlı yönetim kademesi gelmektedir (Bulut, 2015).

2.3. Mutluluk ve Eğitim Ögütleri

Eğitim kurumlarının verimli olması makinelerle değil, insanların özverili çalışmalarıyla sağlanmaktadır. Bu verimli halin gerçekleşmesi için kişisel duygu, şevk ve heyecan çok önemlidir. Yorgunluk, kızgınlık, küslük gibi duygu durumlarının olduğu çalışma ortamında çalışan bireyler üretken kişiler olamazlar. Çünkü verimli olabilmek coşku gerektirmektedir. Moral ve motivasyon, bir kuruluşun dinamik ve etkililik göstermesi için ne kadar önemli ise fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olma durumu da bireyler için önem taşımaktadır. Bir

hastayı iyileştirmek nasıl gerekliyse, sosyal birimler olarak örgütlerde de sosyal ilişkileri geliştirmek ve onları sağlıklı kılmak önemlidir (Alıç, 1996). Eğitim ile öğretim sürecinde en kritik unsur hiç şüphesiz öğretmendir. Öğretmenlerin önemli sorumlulukları kaliteli eğitim ve öğretim hizmetlerini sunmak, öğrencilerine iyi hedefler koymak, onların önce kendilerine, ailesine ve topluma yararlı bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktır. Ancak öğretmenlerin bu sorumluluğu yerine getirebilmeleri için eğitim-öğretim hizmetlerini sunmaya hazırlıklı olmaları ve yüksek seviyede etik değerlere ve morale sahip olmaları gerekmektedir (Kocabaş vd., 2005). Okul içinde örgütsel pozitifliği sağlamak için yöneticiler arasında açık iletişimin olması önemlidir. Açık iletişim, bir kuruluşun üyelerinin birbirleri ile bağlantı kurması ve karşılıklı ilgi ve saygı göstermesi için bir yol olarak görülmelidir. Okul yöneticisinin tutum ve davranışları, çalışanlara karşı tutumu örgüt içinde motivasyonun oluşmasında önemli katkı sağladığı görülmektedir (Sarıbıyık, 2022).. Örgütsel olarak mutlu olmak, örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle eğitim kurumları söz konusu olduğunda öğretmenlerin, öğrencilerin ve kurum çalışanlarının mutluluğu kurumda başarının sağlanması için önem taşımaktadır. İnsanlar hayat boyu öğrenme süreci içerisinde birbirleri ile etkileşim içinde aktif rol almaktadırlar. Bu dönemde kişiler eğitim ve öğrenim kurumlarının çalışanları ile devamlı etkileşim halinde bulunmaktadır (Gürbüz, 2020). Eğitim kurumları, toplumda kişilerin bireysel beceri ve yeteneklerine uygun, nitelikli bireyler olarak yetişmesini amaç edinen bir ülkenin merkezi kurumlarıdır. Bu görevi yerine getiren eğitim kurumu çalışan kişilerin örgütten duydukları memnuniyet ve mutlu olma seviyesi, bu hedefe ulaşma aşamasını doğrudan etkilemektedir (Bulut, 2015).

2.4. Liderliğin Kavramsal Yapısı

2.4.1. Liderlik kavramı

İnsanlar sadece gruplar halinde yaşayan sosyal varlıklar değildir, aynı zamanda oluşturdukları gruplara rehberlik eden ve onları belirli amaçlara yönlendiren lider ve yönetici rolü ile hiyerarşik bir ilişki gerçekleştirirler. Kişiler, bazı bireysel amaç ve isteklerini gerçekleştirmek için bir gruba ihtiyaç duyarlar. Hedef odaklı bir grup insanı bir hedefe doğru yönlendirmek, çeşitli düzeylerde yetenek ve ikna gerektirir. Bu nedenle liderliği, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında bir araya getirmek ve bu amaçlara ulaşma yolunda harekete

geçmek için gerekli olan bilgi ve yeteneklerin tamamı olduğu söylenebilmektedir. Liderler; ekip üyelerinin ortak fikir ve isteklerini kabul edilebilir bir amaç olarak sunan ve ekip üyelerinin gizli güçlerini bu amaç etrafında harekete geçiren kişidir (Eren, 1993; Alkın, 2006: 1; Uğurluoğlu ve Çelik, 2009: 121).

Yönetmek ve yönetilmek kavramları arasındaki ayrım, akademik örgütsel davranış çalışmasında önemli ve yaygın bir varsayım olarak ortaya çıkmaktadır. Kişilerin yöneten ve yönetilen gibi tek yönlü bir rol yerine, karşılıklı olarak iletişim ve etkileşim içerisinde olduklarını anlamak doğru bir yaklaşımdır. Liderlik sorumluluklarını üstlenenler, insan davranışının oluşmasında temel bilgi ya da iletişim yeteneklerine sahip olmalıdır. Liderlik terimi dünya da 14. yüzyıldan başlamasına rağmen son iki yüzyılda daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Araştırmacı kişiler liderliği bireysel bakış açlarına ve kendileri için önemli olan gerçeklere göre tanımlar ve 1950’lerde yoğunlaşmaya başlayan araştırmalardan birçok tanım türetilmiştir (Zel, 2011). Liderlik kavramının tanımı ve ortaya çıkışı ile ilgili çok sayıda tanım mevcuttur. Liderlik kavramı 1900’lerden bu yana sosyologlar tarafından defalarca tanımlanmış ve genel olarak üç önemli özelliği ile açıklanabilmektedir. Bu özellikler şöyledir; bireye verilen unvan, bireyin özellikleri, kişinin toplum içinde lider olarak gösterdiği davranış olarak sıralanabilir (Şimşek vd., 2001). Liderlik araştırmaları, farklı insanların liderliği birçok şekilde tanımladığını göstermektedir. Bunun nedeni, değişen çevre koşulları, teknoloji, bilgi seviyeleri ve küresel rekabette liderliğin önemidir. Liderliğin bazı tanımları şu şekildedir:

- Liderlik; belirlenmiş olan hedefler doğrultusunda bir grup insanı bir araya getiren ve onları bu hedeflere ulaşma konusunda motive eden bilgi ve becerilerin toplamıdır (Dinçer vd., 1996).
- Liderlik; öncelikle kişisel özelliklere dayalı olan bir güçtür (Etzioni, 1961; aktaran Aydın, 2000).
- Liderlik; bireysel ya da belirlenmiş grup amaçlarına ulaşabilmek için belirli şartlar içerisinde başkalarının aktivitelerini etkileme ve yönlendirme süreçleridir (Kocel, 1998).
- Liderlik; bir örgütün faaliyetlerini amaçlarına ulaşması açısından yönlendirme sürecidir (Stogdill, 1950; aktaran Aydın, 2000).
- Liderlik; kişileri, insanları, eşyayı ve kurumları etkileyen rutin olmayan görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan, lider ve lider olan ana kişiliktir (İnci, 2001).

- Liderlik; toplumun amaçlarına ulaşması için halkı ikna etme süreçleri olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2004).
- Liderlik; bir örgütün diğer üyelerini istenen hedeflere ulaşmaları için motive etme, etkileyebilme ve yönlendirebilme yeteneğidir (Demirel, 2000).

Bu değişik yaklaşımlar içerisindeki ortak nokta, liderlik aşamasının grubun çalışma faaliyetlerini yönlendirmeyi kapsamasıdır (Tekarslan ve Baysal, 1989).

Liderliğin formal kurum ve kuruluşlara özgü bir oluşum olmadığı net ve açıktır. Liderlik aşaması, belirli bir grubun belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için belirli bir kişiyi takip etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu neden ile formal bir liderlik eğitimi kurumunun varlığına gerek yoktur (Güney, 2001).

Liderlik kavramı, literatürde genellikle yönetici kavramı ile kıyaslanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin kanunlar ile belirlenen yetkileri kapsamında düşünülüp uygulamalar yapıldığı ifade edilmektedir. Bundan dolayı yöneticilerin görev ya da işlerinin sonuçlarına bakılarak değerlendirmeler gerçekleştirilmektedir. Görevli oldukları örgüt ve diğer kuruluşlara sıkı bir bağ ile bağlı olan müdürlerin görev adamı oldukları söylenmektedir. Bunun yanında yöneticilerin yasal yetkiler olmadan da uygulamalar yaptıkları belirtilmektedir. Nitekim liderlerin sürekli yeni bir kavramın arayışında oldukları bilinmektedir. Herhangi bir örgüte bağlı kalmaksızın liderlerin bireyleri ardından sürükledikleri görülmektedir. Liderlik ve yöneticilik kavramlarının birbirinden farklı olmasına karşın aralarında bir ilişkinin olduğu da söylenmektedir. Her ikisinin de otoritelerine dayanarak astlarına görev yaptırmaya çalıştıkları ifade edilmektedir. Yalnızca burada yöneticinin otoritesinin resmi olduğu, liderin ise gayriresmi olduğu ve bu nokta farklılıklarının olduğu görülmektedir (Güney, 2012: 42).

2.4.2. Liderliğin kuramları

Eski Yunan'dan modern zamanlara kadar liderlik kavramı üzerine birçok araştırmalara rastlanmaktadır. Aristoteles, Sokrates, Sofokles, Herakleitos, Perikles ve Platon, gibi düşünürler liderlik ve boyutlarını ele alan ilk düşünürlerdir. Liderlik kavramsallaştırması son araştırmalarla hız kazanmıştır (Dikmen, 2012). Günümüzde varolan bütün kurumların kişiler tarafından yönetildiği ve her kurumun kendisine ait yönetim tarzının olduğu görülmektedir. Yönetilen her kurumda hem disiplin ve denetleme hem de yönetime yön veren liderler yer almaktadır. Bu bağlamda kurumları yöneten yöneticilerin hangi durum ve hallerde nasıl bir liderlik stili benimsemesi gerektiği de tartışılan ve düşünülen bir durum olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Bu durum özellik ve durumsallık teorisi, davranışsal liderlik ve modern liderlik yaklaşımları gibi birçok teori ve düşüncenin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Yıldırım, 2012). Bu teoriler aşağıdaki başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

2.4.2.1. Özellik kuramı

Teori, liderliğin bir karakteristik özellik olduğunu varsayar ve lider yetiştirilmez, lider doğulur atasözüne dayanmaktadır (Giri vd., 2010). Teorilere göre bazı kişiler diğerlerinden daha yüksek yeteneklerle doğmakta ve bu yetenekler bireylerin ileriki yaşamlarında lider olmalarını sağlamaktadır (Şimşek, 1999). Özellik teorisi, liderliğe yönelik bilinen en eski yaklaşımdır. İsminden de anlaşılacağı gibi söz konusu teori liderliğin nitelikleri ile alakalı olduğu manasına gelmektedir (Ergun-Özler, 2013: 106). Özellik teorisine göre bulunduğu döneme damgasını vuran liderlerin bireysel özelliklerini değerlendirilerek liderlik adına kişisel veya toplumsal özellikler belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Liderliğe yönelik araştırmalara bürokrat ve askeri yöneticilerin bireysel özelliklerinin incelenmesi ile başlandığı görülmektedir. Özellik yaklaşımına göre “*lider olunmaz, lider doğulur*”. Bir bireyin toplum tarafından lider olarak benimsenmesi o bireyin doğuştan getirdiği beceriler ile mümkün olmaktadır. Lider birey, doğuştan gelen bu becerileri ile diğer bireylerden ayrılmaktadır (Şentürk, 2011: 31).

Topluma hâkimiyet kurabilen, gerekli durumlarda risk alabilen, doğru insiyatif kullanan, orijinal fikirler üreterek belirleyici ve kararlı eylemler sergileyebilen, bilgi birikimi ve öz güveni yüksek, eğitilmiş, hitap yeteneği kuvvetli, gruba uyum gösterebilen, karar verme ve yargılama yapabilme gücü yüksek kişiler özellik kuramına göre lider kişinin özellikleri olarak sıralanabilmektedir. 1930 ve 1940 yıllarında yapılan bir dizi çalışmada liderlik nitelikleri üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar; kişinin karakteristik özellikleri, kişisel becerisi ve yeteneği, kişisel fiziksel özelliğidir (Sarıbiyık, 2022).

Özellik teorisi işgörenlerin gereksinimlerini, işgören ile lider iletişimini, duygusal faktörleri geri plana atmaktadır. Diğer taraftan liderlerin özelliklerini tespit etmek için geliştirilen kriterler soyut kriterler olmakla birlikte geçerlik ve güvenilirlikleri tartışma konusu olmuştur. Bunun yanında belirli birtakım özellikleri bulundurmak bir kişiye lider statüsü sağlıyorsa bu özelliklere sahip olunmasına rağmen lider olunmayan hususlar nasıl açıklanabilir, bu şartlar özellik ve nitelik teorilerine yönelik zaafılar ortaya çıktığı bilinmektedir (Gedikoğlu, 2015: 31).

2.4.2.2. Davranışçı kuram

Özellik teorisinin alt yapısını meydana getiren lider olunmaz lider doğulur yaklaşımı davranışsal teoride kabul görmemiş ve belirli bir eğitim sürecinin neticesinde bireyleri lider olabileceği algısını desteklediği görülmektedir. Genellikle davranışçı kuramlar liderlerin gösterdiği davranışları ve takipçilerinin de bu tutumlara verdikleri davranışsal ve duygusal tepkileri incelemeye çalıştıkları bilinmektedir (Şentürk, 2011: 32). 1950'lerden 1970'lere kadar yapılan çalışmalar liderlik terimini açıklamaya çalışırken süreç içerisinde davranış teorisi, popüler hale gelmiştir. Bu teorilerin ana fikri liderin nitelikleri değil, lideri etkili ve başarılı kılan davranışlarıdır. Bunlar, takipçilerle nasıl iletişim kurulacağını, nasıl yetkilendirileceğini, nasıl planlanacağını, davranışların nasıl kontrol edileceğini içermektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Davranış teorisi ile ilgili araştırmaların yapılması ve geliştirilmeye çalışılmasıyla beraber pek çok yeni liderlik stili çalışmaları da araştırmalara katkı sağlamıştır. Bu çalışmalar;

- Ohio Üniversitesi'nde Liderlik Çalışmaları
- Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları
- Likert Sistem Modeli
- Tannenbaum ve Schmigert'in Liderlik Çizgisi Teorisi
- Bale'deki Harvard Üniversitesi Araştırması
- Gary Yukl'un Liderlik Davranışı Modeli'dir.

2.4.2.3. Durumsallık kuramı

Davranışsal liderlik çalışmalarının liderlerin niteliklerini ve davranışlarını belirleme hususunda ciddi destekleri olmuştur. Bu çalışmaların neticesinde örgütlerde liderlerin çalışanlara gösterdiği davranışların çerçevesini belirlemiş ve liderlerin bireylere veya üretime ilişkin farklı davranışlar gösterdikleri görülmüştür. Bunun yanında bireye ve işe ilişkin liderlik davranışlarının temel özellikleri de detaylı bir biçimde analiz edilmiştir. Davranışsal liderlik çalışmaları sonucunda bireye ilişkin liderlerin daha başarılı olacağı ve çalışanları daha iyi şekilde yönlendirebileceğine ilişkin bir algı meydana gelmiştir. Bu genel algı ilerleyen süreçte diğerleri tarafından eleştirilmiş, her zaman bireye ilişkin liderlerin başarılı olabileceği gibi bir genellemenin doğru olmadığı fikri ortaya çıkmış ve farklı koşullarda ve ortamlarda hangi tür liderliğin daha uygun olacağı üzerine yapılan durumsal

liderlik çalışmaları ortaya çıkmıştır (Ergun-Özler, 2013: 111-112). Durumsallık; kültür ve evre, kişilerarası farklılıklar, kuruluşlar arasındaki farklılıklar, görevler arasındaki farklar olmak üzere dört ana kategoriden oluştuğu ileri sürülmektedir (Zel, 2011). Durumsal liderlik teorisinin temel hareket noktası, tek bir liderlik durumunun her duruma uygun olmadığı, farklı liderlik türlerinin farklı durumlara uygun olması gerektiğidir. Bütün bu değişkenler arasında, bu farklı koşulların ve farklı koşullara başka liderlik türleri uygulama ihtiyaını açıklamak için çeşitli şekillerde girişimlerde bulunulmuştur. Bu yöntemler şu şekilde sıralanabilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010):

- Hedef Yolu Teorisi
- Fiedler'in Liderlik Teorisi
- Hersey-Blanchard Olasılık Teorisi
- Reddin Etkinlik Teorisi
- Vroom ve Yetton'un Liderlik Modeli (Karar Ağacı)

2.4.2.4. Liderlikte yeni yaklaşımlar

İçinde olduğumuz postmodern toplum düzeninde ve küresel rekabetin hızla artış gösterdiği bu postmodern zamanda, kurum ve kuruluşlar var oluşlarını sürdürebilme amacıyla yeni araştırmalar ve incelemeler yapmak zorundadırlar. Bu alışmalar sonucunda örgütler birçok yeni yönetim yaklaşımı keşfetmişlerdir. Bu yaklaşımlar iki geniş kategoriye ayrılır: dönüşümcü liderlik ve etkileşimli liderlik yaklaşımlarıdır. Bu yöntemlerin ortaya çıkmasında değişen rekabet ve yaşam şartlarının etkisiyle, zihniyet değişikliği de rol oynamıştır. Bu zihniyet değişimi sonucunda insanlar daha zgr, araştırmacı, etrafı ile ilgili ve yeniliklere açık duruma gelmektedirler. Bu değişimler ile birlikte insanların kazanmış oldukları bu nitelikler sayesinde yeni tutumların ortaya çıkmasına olanak sağlayan incelemeler yapılmıştır. Bu anlamda dönüşümcü, etkileşimli, özgürleştirici, vizyoner sahibi ve karizmatik liderlik gibi çeşitli liderlik stilleri gündeme getirilmiş ve çeşitli araştırmacılar tarafından irdelenmiştir (ağlar, 2004).

2.4.3. Liderliğe ihtiyaç duyulan sebepler

Katz vd., (1977)'de örgütlerde liderliğe olan ihtiyaç çeşitli sebeplere bağlayarak bunları şu şekilde sıralamaktadırlar.

2.4.3.1. Örgütsel tasarımın eksikliği

Kuruluşlar pek çok farklı sebepten dolayı etkin liderliğe ihtiyaç duyabilmektedirler. İlk olarak, organizasyon şemaları ve planları, tüm faaliyetleri detaylı bir şekilde organize etmek için yeterince eksiksiz değildirler. İkincisi, örgütler açık yapılar oldukları için çevre ile sürekli iletişim halindedirler. Zamanla, değişen çevresel şartlar, başlangıç için yeterli olan bir organizasyon yapısını eksik hale getirebilmektedir. Üçüncü bir sebep, organizasyonlardaki kişi unsurunun karmaşıklığıdır. Örgütlerdeki kişiler öngörülemeyen davranışa sahip olabilmektedirler. Bu davranış ve hareketlerin üstesinden gelebilmek için etkili bir liderlik gerektirir (Can, 1997).

2.4.3.2. Değişebilen çevresel koşullar

Organizasyonlar, değişiklik gösteren bir ortamda açık yapılar olarak hareket etmektedirler. Herhangi bir açık yapı ve sistem, içerisinde çalıştığı ve enerji alışverişinde bulunduğu ortamdan etkilenir. Bu ortam teknolojik, hukuksal, kültürel, iklimsel ve daha birçok değişikliği barındırdığından, orijinal organizasyon yapısı zaman içerisinde değişikliğe ihtiyaç duymaktadır. Organizasyonlardaki trendlerden biri ve en önemlisi, büyüme dürtüsüdür. Örgütler etrafındaki ve çevresindeki kontrol alanlarını genişlettikçe, yeni işlevler yükledikçe, bu işlevleri yerine getirmek için yeni karmaşık yapılar oluşturdukça, mevcut yapılarla eşgüdümlü olarak yeni ihtiyaç ve istekler ortaya çıkmakta ve yeni politikalar oluşturulmaktadır (Arıkan, 2003).

2.4.3.3. İçsel dinamiklik ve örgüt

Bütün örgütlerin kendi içerisinde dinamiklerinin olduğu ve örgüt liderlerinin bu iç dinamikleri dikkate almaları gerektiği söylenebilir. Bu gereksinimle birlikte örgüt ve ekiplerin, grupları başarılı bir biçimde yönetebilmek, çalışanların motivasyonunu sağlamak, zaman yönetimi, her çeşit çatışmaya engel olmak ve etkili iletişim sağlama gibi faaliyetlerde etkili bir liderliğe ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmıştır (Arıkan, 2003).

2.4.3.4. İnsan ve üye olmanın doğası

Olgun hale gelme ve yaşlanma ile insanların yaşamları da sürekli değişim göstermektedir. Zaman içerisinde kişilerin olaylara ve yaşama olan, motivasyonlarının artıp azaldığı, tepkilerinin biçimi ve yoğunluğunun değiştiği farkedilir ve bazen kişilerde farklı öngörülemeyen davranışlar meydana gelebilir. Örgütler etkili liderliğe dört nedenden dolayı ihtiyaç duyarlar bunlar; örgütsel tasarım eksikliği, değişen çevre şartları, iç organizasyon dinamikleri ve karmaşık ve öngörülemeyen insan faktörleri davranış kalıplarıdır. Bu nedenle denilebilir ki, bir örgüt amaca yönelik çalışmalarını sürdürürken, olumsuzluklar baş gösterdiğinde veya grubun güvenliğine yönelik dış tehditler ortaya çıktığında, grup üyelerinin özellikle kendilerini bu tehditlerden koruyacak ve savunacak bir lidere ihtiyaç duydukları söylenebilir. Örnek olarak, aziz vatanımız düşman tarafından işgal edildiğinde, Türk toplumu kendini savunacak ve sahip çıkacak bir lidere ihtiyaç duymuş olup, Mustafa Kemal Atatürk'ü lider olarak konumlandırmıştır ve düşman işgalindeki ülkemizi bağımsızlaştırma hedefine ulaştırmak için halk ve lider örgütleşerek mücadele verilmiştir. Bir lidere sadakat ve bağlılık duygusu zaman içerisinde değişebilir. Liderler kendilerine bağlılığı ve sadakatı artırıcı davranışlar sergileyerek örgütün motivasyonunu ve kişilerarası iş birliğini olumlu yönde etkileyebilirler. Liderlik, ekibin ihtiyaçlarını dikkate alan ilham verebilen ve motive edici kavramdır (Gomes, 2014).

2.4.4. Liderlik ve önemi

Bireyler, sosyal bir varlık olmalarından dolayı bir arada yaşama yönelimi göstermişlerdir. Kişilerin bir arada yaşama yaklaşımının gruplardan toplumlara kadar çeşitli düzeylerde etkileşimin sağlandığı yapıların oluşmasına imkân tanıdığı söylenmektedir. Etkileşimin bulunduğu birliktelik hallerinde bazı kişiler diğerlerinden daha baskın gelmekte ve daha fazla ön plana çıkmaktadır. Diğer bireylerin kabul görmesiyle lider olmaktadır. Bundan dolayı liderlik, lider olan kişinin diğerleri ile olan etkileşimin bir sonucu olarak kişinin grup kapsamında diğer bireylerden ayrı üstlendiği bir rol olarak bulunmaktadır. Bir diğer söylemle grup içerisindeki kişilerin gösterdiği bir davranış olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan liderlik, liderin bireysel özelliklerini ve grupla olan iletişimini değerlendiren bir kavram olarak görülmektedir (Teyfur ve diğerleri, 2013: 85). Liderlik, farklı sosyal bilimlerin ortak inceleme alanlarından biri olmasının yanında liderliğin ne manasına geldiğine ilişkin sosyal bilimciler arasında ortak bir karar verilmiş değildir. Çeşitli görüşlerle liderliğin, farklı biçimlerde çözümlenebilen ve tanımlanabilen bir kavram olduğu

bilinmektedir. Bir nesneyi farklı açılardan değerlendirmek nasıl farklı özelliklerini ortaya koyuyorsa, liderlik algısına da çeşitli açılarda bakıldığında farklı biçimlerde analiz ederek tanımlamak mümkündür. Bu hususta liderlik, yönetim biliminin bir konusu ve iş yaşamı ile alakalı bir kavram olmakla birlikte sosyolojik, psikolojik, askeri, politik, tarihsel ve felsefi boyutları ile de değerlendirilerek analiz edilmesi mümkün olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Şişman, 2014: 1).

1920’lerde yapılan bir incelemede, çalışan kişilerin bir lidere olan sadakatlerinin iş zekâsını artırdığı belirtilmiştir. Bu tarihten sonra yapılan çok sayıda araştırmada, liderliğin çalışan kişilerin verimliliği ve iş mutluluğu üzerinde çok önemli etkisi olduğu görülmüştür. Diğer taraftan lider olan kişi örgütün başarısında veya başarısızlığında etkin bir rol oynamaktadır (Topçu, 1999). Liderliğin yönetimde, en çok tartışma konusu olan ve araştırma yapılan konulardan biri olduğu bilinmektedir. En genel haliyle liderlik, istenen hedeflere ulaşmak için bir örgütün diğer üyelerini etkileme, motive etme ve yönlendirme becerisi olarak tanımlanır (Hellriegel vd., 1992). Yöneticiler eğitim öğretim sürecinde, liderlik ve yaratıcılık rolünü birlikte üstlenlenmektedirler. Karar verme ve problem çözme becerisine sahip liderler, öğrenme ve öğretme aşamasını da başarıyla planlayabilirler (Keçecioğlu 1998).

Liderlik olgusunu önemli hale getiren diğer unsurların başında ise liderlik stillerinin çalışan tutum ve davranışları ile örgüte yönelik görüşlerini etkilemesi gelmektedir. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda algılanan liderlik türlerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini (İsmail ve diğerleri, 2011: 89; Kerkes, 2014: 26), iş motivasyonlarını (Eyal ve Roth, 2010: 1; Piccolo ve diğerleri, 2010: 259), iş doyum düzeylerini (Tsai, 2011: 1; Rad ve Yarmohammadian, 2006: 1), iş performanslarını (Almutairi, 2016: 231; Mihai, 2014: 443) ve örgütsel sinizm algılarını (Polatcan ve Titrek, 2014: 1291) etkilediğini göstermektedir.

2.4.5. Liderlik stilleri

Literatür incelendiğinde, liderlerin tek bir liderlik tarzına sahip olmasının yeterli olmadığı görülmektedir. Günümüz dünyasında liderlerden vizyon sahibi, gelişim odaklı, çok taraflı, yaratıcı ve yeniliğe açık, zaman yönetimi konusunda başarılı olması beklenmektedir. Güçlü liderlik figürünü taşıyan liderler örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlayarak çalışanların, değişim gösteren toplum ve çevre şartlarına uyumlarını kolaylaştırırlar. Bu durum tarihsel süreçte farklı liderlik stillerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Günümüzde örgütsel

davranış literatürü üzerine yapılan çalışmalarda da farklı liderlik stillerinin olduğu belirtilmektedir (Sethuraman ve Suresh, 2014: 165). Liderlik stillerini aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz.

2.4.5.1. Dönüşümcü liderlik stili

İlk önce 1978’de James McGregor tarafından önerilmiştir. Daha sonraları Bernard Bass ve diğerleri tarafından geliştirilmiş bir liderlik tarzıdır. Son yapılan araştırmalarda, en önemli ve etkin olan liderlik stilinin dönüşümcü liderlik olduğu belirtilmektedir. Bunun önemli olmasının nedeni dönüşümcü liderlik tarzlarının yeniliklere ve bürokrasiyi aza indirme çabalarına açık olmasıdır. Bu liderlik tarzı, hızlı ve etkin, etkili değişimi teşvik etmektedir. Dönüşümcü liderlikte, mevcut olan sistemin yapılarını güncelleyerek, çalışan kişilerin özgüvenlerini artırarak farklı görevler için sorumluluk alabilecekleri alanlar yaratır, örgütün amaçlarını gözden geçirir ve yeni hedeflere ulaşılması sağlanmalıdır (Morçin vd., 2014). Dönüşümcü liderlik değişimde etkili olan, güven duygusunu sağlayan, çalışanlarını aydınlatan ve yeniliklere açık bir liderlik modelidir. Bu liderlik tarzını benimseyen okul liderleri, öğretmenlere ihtiyaç duydukları güveni ve desteği sağlayarak dönüşüme yol açarlar ve öğretmenlerin iş motivasyonunu arttırırlar. Öğretmenlerin olumlu gelişimlerini ve başarılarını takdir ederek dönüşümün ve gelişimin devamlılığını desteklerler. Kuruluşa ani ve etkin, etkili bir değişiklik meydana getirmek için yeniliklere imkân sağlarlar. Anlayışları, algılayışları, duyarlı olmaları ve net beklentileri öğretmenlere güven hissi vermekte ve örgüt kültürünün oluşturulmasının temelini oluşturmaktadır (Çelik, 2004). Dönüşümcü liderler iş birliğine açık olarak ortak yarar için daha çok çalışan arzusunu kucaklarlar ve destek olurlar. Gerçek bir dönüşümcü lider, etrafındakilerin gelişmesine, doğruyu yanlıştan ayırt etmek için bir farkındalık durumu yaratmasına yardımcı olmaktadır. Bu, organizasyonlar içindeki verimliliği ve entelektüel özgür olmayı ortaya çıkarabilmektedir (Bass ve Steidlmeier, 1999). Dönüşümcü olan bir liderin, kurumun geleceği için güçlü hedefleri vardır çalışma sürecini ve iş akışını düzenli olarak değerlendirir. Dönüşümcü liderlerin kişisel karar alma yerine kolektif kararları kabul etmesi ve rol model olma gibi özellikleri taşıması ve sahip olması gerekmektedir. Dönüşümcü liderlik, çalışan kişilerin performansını ve motivasyonunu arttırmaya yardımcı olur ve kuruluşa karşı olan güvenlerini ve memnuniyetlerini pozitif yönde etkilemektedir (Nanjundeswaraswamy vd., 2014). Dönüşümcü lider ilham verici davranışlar sergileyerek, çevresindekilerin beklentilerini karşılar ve çalışanlarının çalışmalarını teşvik ederek takım ruhunu ortaya çıkarmaya çalışır.

Bu, çalışma ortamında heyecanı, coşkuyu ve iyimserlik atmosferini oluşturmaktadır. Dönüşümcü bir lider, liderliğindeki ekibi, gelecekte gelişecek olan durumları planlamaya dâhil eder. Dönüşümcü bir liderlik rolünü benimseyen lider, takipçilerinin ulaşmak istedikleri kişisel hedeflere ve paylaşılan vizyon ve hedeflere karşı sorumlu olduklarını gösteren beklentiler ile uyum içinde olmalarını sağlar. Leithwood' a göre, dönüşümcü liderliğin üç ana hedefini şu şekilde tanımlar bunlar:

- Personel gelişiminin teşvik edilmesi ve profesyonel iş birliğine dayalı bir okul kültürü geliştirilmesidir.
- Öğretmenlerin mesleki anlamda gelişimini desteklemektir.
- Öğretmenlerin sorunlarını daha etkili ve etkin bir şekilde çözmelerine yardımcı olunmalıdır (Leithwood ve Jantzi, 1999).

Her liderin kendisine has özelliklerinin olmasının yanında dönüştürücü liderlerin bilinen lider yaklaşımının ilerisinde olması gerektiği düşünülmektedir. Haliyle dönüştürücü liderlerin tipik yönlendirme ve hükmetme stillerinin dışında, oldukça modern, demokratik ve katılımcı bir görüş ile hareket ettiği bilinmektedir. Dönüştürücü liderlerin, kurallar koymasından daha çok kuralların ortak bir biçimde belirlenmesi ve kurallar ile beraber belli bir dönüşümün zorululuğu olmasını ardından getirdiği bilinmektedir. Genel manada değerlendirildiğinde dönüştürücü liderliğin bir eleştirisi ise önemli bir düzeyde liderin etrafındaki herkesin değişmeye mahkûm olduğu ifade edilmektedir. Bu evrede değişim ve gelişim odaklı düşünen bireyler bakımından herhangi bir sorunun oluşmamasının yanında değişime kapalı bireyler bakımından kesin olarak ağır bir yüke dönüşebileceği fikri ortaya çıkmıştır. Haliyle dönüşümcü liderliğin önemli düzeyde lider ile uyumlu hareket edebilecek olan tarafların ilgi alanına girdiği söylenmektedir (İlhan, 2017: 11).

2.4.5.2. Serbest bırakıcı liderlik stili

Kurtarıcı liderler, astlarının güç kullanmasına izin verir ve bu sebeple, gücü yeterince kullanmadıkları için eleştirilmektedirler (Eren, 1998). Bass (1990)'da serbest liderliği, liderin gerçekte var olmadığını ya da takipçileriyle doğrudan etkileşim içine girmediği bir liderlik tarzı olarak tanımlamıştır. Çünkü bu tarz liderlik durumunda lider, ekibin geri kalanı gibi davranır, ekip üyelerinin yönelimi çok farklıdır ve amaçlarına ulaşmaları zordur. Hoy ve Miskel (2012)'de özgürleşmiş liderleri, inisiyatif kullanmayan, ani kararlar almayan, geri bildirim sağlamayan veya çalışanların ihtiyaçlarına gereken önemi vermeyen kişiler olarak

tanımlamaktadır. Tam serbestlik imkânı sunan liderlik stilinde çalışanlar üzerinde liderlerin fazla bir etkisinin bulunmadığı bilinmektedir. Grup mensupları sanki başlarında bir lider yokmuşçasına hareket eder ve bu hususta kendilerini tamamen özgür hissetmektedirler. Tam serbestlik tanıyan liderlik tarzında liderlerin hiçbir şekilde yetkisi bulunmamaktadır. Yetkileri tamamen üyelere bıraktığı görülmektedir. Haliyle örgüt içerisinde bir otorite boşluğu oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Ergun-Özler, 2013: 101).

Çelik (1998), özgürleşmiş liderlerin karar almaktan hoşnut olmadıkları ya da isteksiz olduklarını belirtmiştir. Bu liderlik stilinde liderler, organizasyonun hemen hemen farklı seviyelerindedir. Çalışan müdahalesi yokken baskın davranış kalıbı neredeyse hiç olmayan liderlik stildir (Erdal, 2007). Bir organizasyondaki çalışanlara, tam bir özgürlük sunduğu böyle bir liderlik tarzı altında çalışanlar kafa karışıklığı yaşayabilmektedirler. Liderler kurum için sorumluluk almaktan kaçınmaktadır. Planlama ve projelendirme işini tamamen astlarına bırakan lider, aktif konumundan ayrılmaktadır. Böyle bir durum çalışan kişiler arasında zorluk yarattığı için çevrede otorite eksikliği olarak kabul edilmektedir. Bu liderlik stiline en etkisiz yönlerini vurgulamaktadır (Tengelimoğlu ve Yiğit, 2005). Liberatif liderlik, esasen liderlerin liderlik ettikleri topluluklara gerçekten liderlik etmedikleri etkisiz bir liderlik biçimidir. Bu tür liderlerin önderlik ettiği gruplarda bazen kaosa yol açan bir özgürlük vardır. Ast olan kişilere kendi kararlarını vermekte tam anlamıyla özgürlük tanınır ve işlerini istedikleri gibi yaparlar. Üç liderlik tipi altındaki grupların oluşturduğu iş yükü incelendiğinde, otoriter liderlerin liderliğindeki grupların demokratik liderlerin liderliğindeki gruplardan çok az daha üretken oldukları, liberal liderlerin liderliğindeki grupların ise üretken olma konusunda çok kötü oldukları görülmüştür (Şimşek, 2005).

2.4.5.3. Sürdürümcü liderlik stili

Bu liderlik tarzında, örgütte çalışan kişilerin davranışları rasyonel olan davranışlardır ve aidiyet dikkate alınarak, kurallar otorite tarafından belirlenmektedir. Sürdürümcü liderler, paylaşılan hedeflere odaklanmak yerine çalışanlarla müzakere etme yolunu seçerler. Bunu yaparken tutumlar, normlar ve düşünme yetenekleri gibi kavramlara değinmeden ödül ve ceza kavramlarına odaklanmaktadır (Ingram, 1997; Leithwood vd., 1999). Liderlik tutumunun yönetim kısmıyla ilgili olan bu liderlik stilinde lider, lider kimliği yerine liderlik yönetsel kimliği benimseyerek, örgüt üyelerini örgütün amaçları doğrultusunda motive etmeye çalışan lider tarzıdır. Sürdürümcü liderlik stilinde mevcut düzenin korunması için bu düzene karşı kurumun vizyon ile misyonunu ilerletmek önceliktir. Burada amaç geçmişten süregelen iyi normları koruyup sabit tutarak gelenekçi yapıyı sürdürmektir. Sürdürümcü

liderlik tarzında, çalışan kişiler ile iş arasındaki düzen ve düzenli bir topluluk, kuruluşun gelecek planlarının başarısı için önemlidir. Sürdürümcü liderlikte kurumun statüsünün korunması, örgüt içinde inovasyondan daha önemli olmaktadır (Yazıcı vd., 2017). Girdilerin ve çıktıların matematiğine dayalı bu liderlik tarzı, yöneticinin üst kişiler tarafından kendisine verilen görevleri bürokratik sınırlar içinde yerine getirilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu çeşit liderlik davranışının kurum içinde kabul edilebilirliği düşüktür. Özellikle inovasyonun takip edilemeyecek kadar hızlı değiştiği günümüzde, bu liderlik davranışı varolan statükoyu sürdürmekten başka bir şey değildir. Bu liderlik tarzında, mevcut yapının sürdürülmesi ve bu mevcut yapının sürdürülmesi için gerekli ölçüde, çalışan kişilerin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması, gerekli ölçüde motive edilmesi, belirli programlar ve girişimler çerçevesinde liderlik davranışı gösterilmesinden ve organize edilen örgütsel yapıda oluşan sorunların ve düzensiz olmanın ele alınmasından ve ortaya çıkmaması için kaçınılması, gerekli önlemlerin alınması gibi belirli özelliklere sahip olmuşlardır (Akan ve Yalçın, 2015).

2.4.5.4. Vizyoner liderlik

Zorlu rekabet şartlarının ve küreselleşmenin yarattığı çevre şartları nedeniyle bugün firmalar oldukça ciddi değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır. Son zamanlarda teknoloji dünyasında yaşanan hızlı değişim, yaygın hale gelen küresel rekabet, değişken piyasalar, işgücünün değişen demografik nitelikleri gibi unsurlar liderlik konusundaki beklentileri ciddi şekilde yükseltmektedir. Faaliyetleri belirli bir sistem ve tutarlılık içerisinde sürdürmeyi kendisine ilke edinmiş yönetici profili geçen asırda kalmıştır. Günümüzde tüm ilgi liderler üzerine yoğunlaşmakta ve lider başarının ana unsuru, vizyon yaratabilen ve bunu içselleştirebilen birey olarak kavramsallaştırılmaktadır. İçinde yaşadığımız çağ geleceğe ilişkin vizyoner yaklaşımın yönetime egemen olmaya başladığı bir süreçtir (Tekin ve Ehtiyar, 2011: 4008).

Liderlik konusuna ilişkin yapılan çalışmalarda, 1990'lar başta olmak üzere vizyoner liderlik konusuna oldukça özen gösterilmiştir. Vizyoner liderin önemi, örgütlerin geleceği konusundaki net olmayan durumların ortadan kaldırılmasında sergilediği başarıyı temel almaktadır. Örgüt içerisinde yaşanan hızlı değişim, kurumların geleceğe ilişkin tutumlarını etkilemektedir. Bu hızlı değişim döneminde örgütleri paylaşılan bir vizyon çerçevesinde geleceğe ulaştıran ve kurumsal körlükten sıyrılmasını sağlayan vizyoner liderler, geleceğin liderleri şeklinde kabul edilmektedir (Çelik, 1997: 465). Vizyoner liderler içinde bulundukları örgütlerde yönetim biçimini ve örgüt kültürünü üç şekilde oluşturmaktadırlar. Bunlar;

- 1) Lider kişiler ortak değer ve inançlar üzerinde doğrudan ve açık bir biçimde etkileşim sağlar,
- 2) Kurumun yöntem ve politikalarını bu inanç ve esaslar doğrultusunda oluştururlar,
- 3) Liderler zamanla bu değer ve inançları gündelik faaliyetlerine uygun tutarlı davranışlarına göre planlarlar (Eranıl, 2014: 27).

2.4.5.5. Örgütsel mutluluk ile liderlik stilleri arasındaki ilişki

İnsan sosyal bir varlık olduğundan sebep sosyal ve kurumsal yapılar içerisinde yaşamını sürdürmek zorundadır. Hayatlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdikleri için kişilerin hem örgütsel hem de özel hayatlarındaki mutlu olabilme haline şekil vermek ve sağlam temellere kurmak önemlidir. Bu anlamda örgütsel mutlu olmak, kişinin örgüt ortamındaki performansını en yüksek düzeye çıkaran ve kişileri potansiyellerine ulaşma konusunda motive eden bir ruh hali olarak kendini göstermektedir (Arslan, 2018; Ferreira ve diğerleri, 2018: 89).

Brief ve Weiss (2002)'de örgütsel mutlu olmayı pozitif duyguların daha yoğun olduğu ve çalışan kişilerin pozitif duygularının negatif duygulardan ağır bastığı bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Paschoal ve Tamayo (2008), duygu mizahı, işe yüklenen anlam ve kişinin bir örgüt içinde potansiyelini gerçekleştirebilme algısı şeklinde ifade etmektedir. Wesarat, Sharif ve Majid (2015), örgütsel mutlu olmayı kişilerin iş ve hayattan aldıkları mutluluk olarak çerçevelemektedir. İnsanların ruh durumları üretkenlik hallerine de yansımaktadır. Bu sebep ile bir örgütte mutlu olmak, örgütsel verimliliği artırmak için çok önemlidir. Mutlu olan insanlar üretebilen ve yaratıcılığını ortaya koyabilen olabilirken, mutsuz olan insanlar ise yapmış oldukları görev ve sorumluluklarına odaklanamamaktadırlar. Kurum ve kuruluşlar, çalışanlarının uzun vadeli mutlu olmalarını sağlayabilirlerse, çalışanların kendi kendine yetebilen, üretebilen ve verimli olmaya ulaşma becerileri artan bireyler olabilmesi mümkün görülmektedir. Bu bilinç ile yoluna devam eden kuruluşların, örgütsel mutlu olmanın hangi faktörlerden etkilendiğini bilmeleri gerekmektedir. Kişiler vakitlerinin birçoğunu işte geçirdikleri için, kurumsal mutlu olmada kişilerin genel mutlu olmalarının önemli ölçüde etkisi vardır. Bu sebep ile örgütler, çalışan kişilerin örgütsel mutlu olabilmelerine yüksek değer vermekte ve örgüt içindeki potansiyelini gerçekleştirirken onları mutlu etmeye çalışmaktadırlar (Warr, 2007). Bu süreçte özellikle yöneticilerin sergiledikleri liderlik stillerinin örgütsel mutluluğu etkileyen

temel unsurlar arasında yer aldığı belirtilmektedir (Al-Hadrawi ve diğerleri, 2023: 60; Al-Abedie ve diğerleri, 2015: 214).

Kaya ve Moçoşoğlu (2018)'de yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve mutlu olma kavramlarını ele almaktadır. Okullar en iletişimsel kurumlar arasında yer almakta ve okullardaki sessizlik kavramı, yönetici ve öğretmenlerin belirli bilgileri paylaşmaktan çekindiği bir durum olarak kendini göstermektedir. Sessizlik bir organizasyon içinde kolektif hal aldığında, organizasyonun iklimini değiştirmektedir. Bu sebep ile kişilerin kurumları adına konuşabilmeleri önem taşımaktadır. Örgütsel mutlu olma kavramı, kişinin ait olduğu organizasyonda negatif duygulardan özgürleşmesini ifade etmektedir. Bu iki önemli kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve böyle bir ilişki olduğunda gerekli düzenlemelerin yapılması örgütsel yaşamı kolaylaştıracaktır. Kaya ve Moçoşoğlu (2018)'de yaptıkları çalışmanın amacı, müdür ve öğretmenlerin örgütsel sessiz kalışları ve örgütsel mutlu olma düzeylerinin demografik değişikliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Değişkenler, katılımcı kişilerin farklı demografik özelliklerine göre örgütsel sessizlik ve mutlu olma düzeylerini incelemek için kullanılmıştır. Sonuçlar, örgütsel sessizlik ile örgütsel mutlu olma arasında olumsuz yönlü ve anlam içeren bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim ile öğretim sürecinde en kritik unsur hiç şüphesiz öğretmendir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerinin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin gelecek kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrol oynamaktadırlar (Özden, 1999). Yeni nesillerin niteliği hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerinin niteliği ile özdeş olacaktır. Birçok bilimsel araştırmayla kalkınmada önem taşıyan nitelikli insan gücünün ve meslek elemanlarının başında öğretmenlerin yer aldığı ve toplumların gelişmesinde öğretmenlerin önemli rolünün bulunduğu ortaya konulmuştur (Alkan ve Kavcar, 1998).

Öğretmenlerin önemli sorumlulukları kaliteli eğitim ve öğretim hizmetlerini sunmak, öğrencilerine iyi hedefler koymak, onların önce kendilerine, ailesine ve topluma yararlı bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktır. Ancak öğretmenlerin bu sorumluluğu yerine getirebilmeleri için eğitim-öğretim hizmetlerini sunmaya hazırlıklı olmaları ve yüksek seviyede etik değerlere ve morale sahip olmaları gerekmektedir (Kocabaş vd., 2005). Okul içinde örgütsel pozitifliği sağlamak için yöneticiler arasında açık iletişimin olması önemlidir. Açık iletişim, bir kuruluşun üyelerinin birbirleri ile bağlantı kurması ve karşılıklı ilgi ve saygı göstermesi için bir yol olarak görülmelidir. Okul yöneticisinin tutum ve

davranışları, çalışanlara karşı tutumu örgüt içinde motivasyonun oluşmasında önemli katkı sağladığı görülmektedir (Sarıbyık, 2022). Duman (2014), geleceğin öğretmenlerinin mutluluk ve güven duyguları ile özgünlük arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada mutluluk ile güven duyguları ve özgünlük arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Ayrıca öz farkındalık ve yaratıcılığın mutlu olabilmeyi önemli ölçüde yordadığını belirtmiştir. Dünyadaki hızlı değişimler eğitim kurumlarında da değişimlere sebep olmaktadır.

Örgütsel olarak mutlu olmak, örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle eğitim kurumları söz konusu olduğunda öğretmenlerin, öğrencilerin ve kurum çalışanlarının mutluluğu kurumda başarının sağlanması için önem taşımaktadır. Eğitim kurumları, toplumda kişilerin bireysel beceri ve yeteneklerine uygun, nitelikli bireyler olarak yetişmesini amaç edinen bir ülkenin merkezi kurumlarıdır. Bu görevi yerine getiren eğitim kurumu çalışan kişilerin örgütten duydukları memnuniyet ve mutlu olma seviyesi, bu hedefe ulaşma aşamasını doğrudan etkilemektedir (Bulut, 2015). Bu bağlamda, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, sağlıklı bir okul kültürü ve iklimi oluşturmada ve okulun örgütsel amaçlarına ulaşmada çok önemli bir faktör olduğu yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmaktadır (Korkmaz, 2005a).

Toplumun beklentilerini karşılamayan bir okulun etkili ve başarılı olabilmesi asla mümkün değildir (Drucker, 2012). Hoy ve Miskel'e (2010) göre, eğitimin içinden veya dışından birçok kişi ve kurumun, okullardan her geçen gün artan beklentileri, eğitimde liderliğin önemini artıran en önemli öge olarak görülmektedir. Etkili okul müdürleri, kaynakları etkili şekilde kullanarak, öğretimsel etkililiği artırmayı ve öğrenci başarısını en üst düzeye çıkarmayı amaçlar; okul programlarının geliştirilmesine, öğrenme ve öğretme ortamının düzenlenmesine, kurum kültürünün oluşturulmasına, çalışanların kendilerini sürekli geliştirilmesine ve örgütsel başarının sağlanmasına büyük önem verirler (Çelik, 2013; Balcı, 2007; Şahin, 2004a).

Okul müdürünün liderlik stili ile okul kültürü arasında ciddi bir ilişkinin olduğu konusunda görüş birliği vardır (Balcı, 2007).

.

BÖLÜM III

KONU İLE İLGİLİ YURTIÇİDE VE YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Örgütsel Mutluluk ile İlgili Çalışmalar

3.1.1. Yurtiçinde yapılan örgütsel mutluluk ile ilgili çalışmalar

Çakıroğlu (2007), hayat kalitesi ile mutlu olmak arasındaki ilişkiyi karşılaştırmalı olarak göstermeye çalışmıştır. Çalışmada, hayat kalitesini iyileştirmenin mutluluğa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Hayat kalitesini iyileştirmenin temel amacının, insanların refahını ve mutluluklarını artırmak ve iyileştirmek olduğu söylenmektedir.

Kara (2010), çalışmasında bireysel iş mutluluğu ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada ulaşılan sonuca göre, mutluluk için yalnızca genel sıralamalar yeralmaktadır; gelir düzeyi ve iş mutluluğu başlıkları ve başarının yalnızca gelir düzeyine göre değiştiği ortaya çıkmıştır.

Akış (2015), Türkiye’de bölgesel etmenlerin neler olduğu ve mutlu olabilme dağılımını belirlemeye çalıştığı çalışmasında, çalışan nüfus oranı ile kamu kurum ve kuruluşlarından memnuniyet ve mutlu olma seviyesi arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. Öte yandan, çalışmada, net göç etme oranı, hizmet sektöründeki nüfus oranı, boşanma oranı ve işsizlik oranı, intihar etme oranı ve kadın ve erkek arasındaki ilk evlenme yaşı ile liseden mezun olma oranları arasında olumsuz olarak ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Duran (2016)’da okul yöneticilerinde öz-yeterlik ve mutlu olma ile arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, öz-yeterlik ile kişisel mutlu olma arasında olumlu ve orta seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öz yeterlik ve yöneticinin mutlu olmasının iyi seviyede olduğu görülmüştür. Yönetici kişilerin öz-yeterlilik ve mutlu olma düzeylerine ilişkin algıları, işte kalma süresi değişkenlerine göre değişmektedir.

Kaya ve Moçoşoğlu (2018)’de yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve mutlu olma kavramlarını ele almaktadır. Okullar en iletişimsel kurumlar arasında yer almakta ve okullardaki sessizlik kavramı, yönetici ve öğretmenlerin belirli bilgileri paylaşmaktan çekindiği bir durum olarak kendini göstermektedir. Sessizlik bir organizasyon içinde

kolektif hal aldığında, organizasyonun iklimini değiştirmektedir ve sağlıklı olmasını etkileyebilmektedir. Bu sebep ile kişilerin kurumları adına konuşmaları önemlidir. Örgütsel mutlu olma kavramı, kişinin ait olduğu organizasyonda negatif duygulardan özgürleşmesini ifade etmektedir. Bu iki önemli kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve böyle bir ilişki olduğunda gerekli düzenlemelerin yapılması örgütsel yaşamı kolaylaştıracaktır. Bu çalışmanın amacı, müdür ve öğretmenlerin örgütsel sessiz kalışları ve örgütsel mutlu olma düzeylerinin demografik değişikliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Değişkenler, katılımcı kişilerin farklı demografik özelliklerine göre örgütsel sessizlik ve mutlu olma düzeylerini incelemek için kullanılmıştır. Sonuçlar, örgütsel sessizlik ile örgütsel mutlu olma arasında olumsuz yönlü ve anlam içeren bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Keser'in (2018), çalışması, Türkiye'deki çevrimiçi ortamlarda ve iş alanlarında toplam 4000 katılımcıyla gerçekleştirilmiş olup bireylerin çalışma hayatlarındaki mutluluk ve mutsuzluklarına ışık tutmayı amaçlamıştır. Katılımcı kişilerin %67'si mutlu ve %33'ü mutsuzluğunu ifade etmiştir. Cinsiyet açısından, kadın ve erkekler benzer mutlu olma ve mutsuzluk algılarına sahiptir. Çalışmada mesleki bağlılık ve eğitim düzeyi arttıkça iş mutluluğunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Beden işçileri mavi yakalılar %98 ile en yüksek mutlu olmaya sahipken, bunu %85 ile akademisyen olanlar ve %55 ile beyaz yakalılar izlemektedir. İş türüne göre, geçici ve kalıcı işlerde çalışan kişiler arasında mutlu olma düzeylerinde herhangi bir farka rastlanmamıştır. Çalışmada mutlu olamadıklarını bildiren katılımcıların cevapları incelendiğinde, hemen hemen tüm gruplarda iş mutsuzluğunun nedeninin "düşük ücret" olduğu görülmüştür. Aşırı çalışma yükü ve ilerleme fırsatlarının olmaması da çalışmada mutlu olamamanın en sık dile getirilen sebepleri arasında yer almaktadır.

Çetin (2019)'da yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel mutlu olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamayı hedeflemiştir. Araştırmanın örneklemi 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ilinde bulunan ortaokul ve imam hatip okulunda görev yapan 533 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyi örgütsel mutlu olma düzeyinden anlamlı olarak yüksektir. Bulguların örgütsel adalet perspektifinden incelenmesi; etkileşim adaleti ve yönetici adaleti alt kısımlarının örgütsel mutlu olmayı anlamlı bir şekilde yordadığını, etkileşim adaleti alt kısmının ise örgütsel mutlu olmayı anlamlı bir biçimde engellemediğini göstermektedir.

Kahveci ve Köse (2019)'da öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ile örgütsel mutlu olma arasındaki ilişkiyi belirlemek için araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın örneklemini Rize Çayeli ilçesindeki resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 300 öğretmen oluşturmaktadır. Bulgular, öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin cinsiyet, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre herhangi bir farklılık yaratmadığını fakat medeni durum değişkeni ve görev yaptığı okul türü faktörleri açısından ele alındığında anlamlı farklılıkların var olduğu araştırmada görülmüştür. Öğretmenlerin kurumsal mutlu olma algıları cinsiyet, yaş, medeni hâl, kurum ve hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu çalışma, örgütsel sinizm ile örgütsel mutlu olma arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu ve örgütsel sinizmin istatistiksel olarak negatif anlamda örgütsel mutlu olmayı yordadığını göstermektedir.

Uzun ve Kesicioğlu (2019)'da yaptıkları çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş mutlulukları ve örgütsel mutlu olma seviyeleri arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini Giresun merkezde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev alan 112 okul öncesi öğretmen oluşturmıştır. Araştırmada “İş Mutluluğu Ölçeği”, “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Son olarak çalışma, iş mutluluğu ile örgütsel mutluluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu, öğretmenlerin iş mutluluğunun örgütsel mutlu olmalarının pozitif bir göstergesi olduğunu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel mutlu olmaları arasında pozitif yönde ivmelenmenin olduğu gözlemlenmiştir. Yukarıda sıralanan araştırmalar incelendiğinde, mutluluğun yaşam kalitesi, gelir seviyesi ve ev dışındaki açık yerlerde geçirilen zaman, kişilerin sosyalleşme imkânı bulabilmesi gibi etmenlerle olumlu yönde ilişkili olduğu; özeleştir, çevrim içi oyun oynama bağımlılığı gibi değişkenlerle ise olumsuz bir korelasyona işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel mutlu olma düzeyinin ise çalışma mutluluğu, özgün olma, öz-yeterlik ve örgütsel adalet gibi pozitif duygular ile yükseldiğini, örgütsel sessiz kalış ve örgütsel sinizm gibi negatif hallerde ise duyguların azaldığı tespit edilmiştir.

3.1.2. Yurt dışında yapılan örgütsel mutluluk ile ilgili çalışmalar

Fisher (2010), işyerinde mutlu olmanın tanımı, sebepleri ve sonuçlarıyla ilgili bilinenleri inceleyerek, mutlu olma üzerine büyüyen olumlu psikoloji literatürüne katkıda bulunanlardan yararlanmıştır. İş yerinde mutlu olma, iş mutluluğu anlamına gelmekte ve çok daha fazlasını oluşturmaktadır. Kişisel düzeyde mutlu olma halinin kapsamlı ölçümleri işe

bağlılık, iş mutluluğu ve örgütsel duygusal bağlılığı içermektedir. Mutlu olmanın yönleri, geçici tecrübeler, istikrarlı bireysel düzeydeki tutumlar ve toplu tutumlar dâhil olmak üzere birden çok düzeyde ve olayların, işlerin ve kuruluşların birden çok merceğinde kavramsallaşmış ve ölçülmüştür. Bu araştırma, her düzeyde mutlu olmanın kişiler ve kuruluşlar üzerinde etkileri olduğuna dair bilgiler sunmaktadır.

Habibzadeh ve diğerleri (2011), ilkokullarda görev alan öğretmen ve profesörlere yönelik yaptıkları araştırmada; yaş, medeni hâl, eğitim seviyesi, kazanç durumu gibi değişikliklerin mutlu olmayı etkilemediği; cinsiyet, ekonomik güvence, iş mutluluğu, ulusal ve uluslararası seyahat etme ve mutlu olma arasında pozitif ve anlam içeren bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Pincheira ve Garcés (2018), çalışmalarında iş ortamı, psikososyal tehlike ve bunların örgütsel mutlu olması üzerindeki etkileri ile ilgili faktörleri kontrol etmiştir. Bu amaçla, Şili, Los Angeles'ta 107 eğitimciden oluşan bir örnekleme üç değişken mutlu olma, iş ortamı ve psikososyal tehlike ve bunlarla ilişkili boyutların ölçümü yapılmıştır. Mutlu olmanın derecelerini yüksek ve düşük aralıklar olarak sınıflandırmak için daha önce ulusal ortalamalar üzerinde doğrulanmış üç ölçek uygulanmıştır. Ayrıca örgüt iklimi ile psikososyal tehlike değişkenleri ile arasındaki ilişkinin kurulması için probit olasılık modeli uygulanmıştır. Sonuçlar, yüksek düzeyde örgütsel tatminin, çalışan kişilerin aktif olarak yetkilendirildiği ve aile taleplerinin esnek olduğu, yüksek performans standartlarına uygun işler ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Roy ve Konwar (2020), de Arbedjsglæde terimi nedir ne ifade etmektedir? Danimarka'da Arbedjsglæde, işyerinde mutluluk için en sık kullanılan terimdir. Arbedjsglæde, insanların bir şeyler yaptıktan sonra duydukları neşe anlamına gelmektedir. Bunun doğal insani bir duygu ve davranış olduğu söylenebilir. Bu duygu, bir birey işini pozitif bir şekilde deneyimlediğinde ve onu profesyonelce yapmaya kendini adadığını hissettiğinde ortaya çıkan bir esenlik duygusudur. Bir şeyler söylediğinizde ve yaptığınızda mutlu hissetmek oldukça öznel bir tecrübedir. Mutlu olmak ve memnun olmak kişisel kavramlardır, aynı şeyi ifade etmezler. Bazıları için mali destek iş mutluluğu ile el ele gidebilirken, diğerleri sıkı çalışmalarının takdir edilmesini ister veya motivasyonlarını kaybederler. Bazı insanlar için samimi iş ortamı, mutlu olmak için gerekli ve yeterli bir koşuldur. Bu çalışmada, araştırmacılar çalışma ortamında mutlu olmanın bileşenlerini daha derinlemesine inceleyerek ve işyerinde mutlu olmanın işte motive sağlayabilmek için neden bu kadar önemli olduğunu açıklamaya çalışmışlardır.

3.2. Yurtiçide ve Yurtdışında Yapılan Liderlik Stilleri ile İlgili Çalışmalar

Bu bölümde liderlik stilleri ile ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmalara ilişkin literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

3.2.1. Yurtiçide yapılan liderlik stilleri ile ilgili çalışmalar

Değirmenci (2006), yaptığı çalışmada, okul yönetiminin kültürel liderliği ile öğretmen iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını açıklamayı amaçlamıştır. Çalışma, müdürlerin kıdem, bölüm, okul türü, eğitim düzeyi, cinsiyet ve yaş açısından kültürel liderliği ve öğretmen memnuniyetini ne ölçüde başardıklarını incelemektedir. Elde edilen bulgular da ise, okul liderlerinin kültürel liderliği ne ölçüde gerçekleştirdikleri konusunda okul liderleri ve öğretmenler arasında fikir ayrılığı bulunmaktadır. Bu fikir ayrılıkları okul türüne bağlı olarak, değişiklikler göstermektedir. Öğretmenlerden toplanan bilgiler, okul yönetiminin kültürel liderlikteki başarısının yaş, kıdem, sektör, eğitim düzeyi ve cinsiyetten bağımsız olduğunu göstermiştir. Öğretmen memnuniyetinin özellikle liselerde okulun fiziki koşulu, öğretmenlerin kendi yeteneklerini kullanabilme fırsatına ulaşabilmeleri ve kendilerini geliştirme olanakları ve akademik hedef belirleme açısından daha düşük olduğu ve özel liselerde görev alan öğretmenlerin diğer okullara göre daha memnun oldukları görülmüştür. Özel liselerde eğitim veren öğretmenlerin memnuniyetlerinin kıdeme, faaliyet sektörüne, cinsiyete, eğitim düzeyine ve yaşa bağlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin kültürel liderlik başarı düzeyleri ile öğretmen mutluluğu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Cemaloğlu (2007), çalışmasında, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde rastgele seçilen 25 ilkokul ve liselerde eğitim veren 500 öğretmenle araştırmasını tamamlamış olup çalışmasında, ilkokul liderlerinin dönüştürücü ve etkileşimci liderlik davranışlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Zorbalık ve zorbalığa maruz kalma, negatif davranışlarla ilgili sorular kullanılarak ölçülmüştür. Bilgilerin hesaplanmasında uygun analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bulgular, okul müdürlerinin bırakınız yapsınlar liderlik davranışlarını kullandıklarında, okul yöneticilerinin zayıf liderlik davranışları sergilediğini, öğretmenlerin orta düzey zorbalığın kurbanı olduğunu, öğretmenlere yönelik zorbalığın arttığı tespit edilmiştir.

Bitmiş (2008), yaptığı çalışmada, sigorta sektöründe Türkiye’deki satış yöneticisi görevini yürüten kişilerin liderlik tarzı ile satış başarıları ve performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İncelenen literatürde görülebileceği gibi, satış liderleri liderlik stillerinin iki boyutu olan, işlemsel ve dönüşümsellik ve satış performansının üç boyutu olan, davranışsal, performansa dayalı ve çıktı odaklı, ekstra rol satış performansı tipi olarak satış performansının üç bölümünü taşımaktadır. Bilgiler, iki araç kullanılarak 260 satıcıdan oluşan bir örneklemden toplanmıştır. Bağımsız değişkenler olarak dönüştürücü ve işlemsel gibi liderlik tarzları; rolden bağımsız davranışsal ve performansa dayalı değişkenler olarak tanımlanan iş performansı değişkeni şeklinde tanımlanmıştır. Bu çalışma, çıktı odaklı ve davranış ve satış performansı arasında önemli bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca ekstra rol performansı ve davranışlarının başarı odaklı performans ile anlamlı bir şekilde ilişkisi olduğu görülmüştür.

Akan ve Yalçın (2015), yaptıkları çalışmada Erzincan ilindeki ilkököl, ortaokul ve lise dereceli okullarda eğitim veren öğretmenlerin algılarından yola çıkarak okul yöneticilerinin liderlik tarzlarını ve müdürlerin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilemekte olduğunu incelemişlerdir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Erzincan merkezde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde eğitim veren öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma çalışma gruplarına 515 öğretmen dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, okul liderleri sıklıkla dönüştürücü liderlik davranışları sergilemişlerdir. Araştırmada, dönüştürücü liderlik davranışları sergileyen okul liderleri ile çalışan öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları dikkat çekmektedir. Öğretmenler, örgütsel bağlılığı içselleştirmede en yüksek düzeyde katılırken, özdeşleşme boyutuna en zayıf katılımı göstermişlerdir. Dönüştürücü liderlik stili ile örgütsel bağlılık arasında ve çalışma ve hayat standartları ile örgütsel bağlılık durumları arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. Analiz sonuçları okul yöneticisi liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının önemli bir göstergesi olduğunu göstermektedir.

Terzi ve Çelik (2016), okul liderlerinin algıladıkları örgütsel destek ile ilkököl ve lise öğretmenlerinin algıladıkları liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre okul liderlerinin demokratik adil liderlik davranışlarına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, algılanmak istenen örgütsel destek ve demokratik liderlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlar ise, demokratik liderliğin algılanmak istenen örgütsel desteğin güçlü bir göstergesi olduğunu göstermektedir.

Şen ve diğerleri (2017), yaptıkları çalışmada; küreselleşme, hızla değişen iletişim teknolojileri, uluslararası rekabet ve müşteri beklentileri gibi pek çok gelişmenin en az diğerleri kadar eğitim kurumlarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Bütün bu gelişmelerin zorunlu eğitim okullarını daha yaratıcı, verimli ve ihtiyaçlara daha hızlı cevap verebilir hale getirdiği görülmektedir. Bu sebep ile okul personelinin örgütsel amaçlara odaklanması ve öğrencinin özverili olması ve bağlılığının üst düzeyde olması önemlidir. Araştırma için hazırlanan ölçek, İstanbul ilinde bulunan bir özel eğitim kurumunun bütün şubelerinde eğitim veren toplam da 133 öğretmen ve yöneticiye uygulanmıştır. Bulgular, öğretmenlerin liderlik algılarının cinsiyet, yaş, eğitimi ve kurumsal hizmet yılı dâhil olmak üzere uygulama performansı ve kurumsallaşma değişkenleri dâhil olmak üzere farklı değişkenler arasında değiştiğini ortaya koymuştur.

Genç Yücel (2019), da yaptığı çalışmada genel amacın okul öncesi kurumlarda eğitim veren öğretmenlerin iş tatminleri ile okul yöneticilerinden algıladıkları liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya Adıyaman Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm anaokulu öğretmenleri katılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin liderlik tarzlarındaki dönüştürücü liderlik biliş düzeylerinin diğer boyutlardan daha yüksek olduğu ve içsel iş tatmini düzeyinin öğretmenlerin dönüştürücü liderlik bilişleri ile direkt ilişkili olduğunu gözlemlenmiştir. Araştırma bulgularına göre dönüştürücü liderlik anlayışı ile etkileşimli liderlik anlayışı direkt ve doğrudan ilgilidir. Bu çalışmanın sonucunda; okul yöneticilerine ve idari yöneticilere dönüştürücü liderlik sergilemeleri ve bu konuda gerekli olan eğitimleri almaları tavsiye edilmiştir.

Yirci ve Demir (2019)'da öğretmenlerin algılarından yola çıkarak okul liderlerinin takım liderliği yeteneklerinin cinsiyet, eğitim seviyesi, okul çeşidi, sektör, mesleki kıdem ve yaş gibi kriterlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye çalışmışlardır. Analizin sonuçlarına göre yöneticilerin okul liderliği ekibinin liderlik yeteneğine ilişkin öğretmen görüşlerine ilişkin puan ortalamalarının kısmen katılıyorum seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul yönetim ekiplerinin liderlik yeteneklerine ilişkin algıları çeşitli değişkenlere karşı test edildiğinde, gruplar arasında cinsiyet, öğretmen nitelikleri ve okul türüne göre anlamlı farklılıklar bulunurken, eğitim seviyesi ve branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Taher'in (2020), araştırmasının genel amacının, liderlik tarzlarının öğretmenlerin çalışmaları üzerindeki etkisini incelemek olduğunu belirtmek gerekirse bu çalışmanın istatistiksel kapsamını Irak Süleymaniye Valiliği'ndeki devlet okullarında görev yapan 200

öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 127 kişidir. Bulgulara göre kadınlar erkeklere göre çalıştıkları liderin tarzını daha fazla önemsemekte ve bu durumun kadınların iş mutluluğunu etkilediği görülmektedir. Ayrıca yaş faktörü, çalışma şartlarından memnuniyet gibi etkenlerin öğretmenlerin çalışmaları üzerinde etkili olduğu araştırmada belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışma deneyiminin iş mutluluğu ve iş takibi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Karaer (2020), çalışmasında eğitimcilerin bir örgütteki sosyalleşme seviyeleri ile okul liderlerinin liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Analiz sonuçları, eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme derecesinin genellikle yüksek olduğunu göstermektedir. Eğitimcilerin örgütsel sosyalleşmesinin en düşük olduğu seviyede örgütsel sosyalleşme alt boyutu iş tatmini iken, eğitimcilerin örgütsel sosyalleşmesinin en yüksek olduğu örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu ise bağlılıktır. Eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme dereceleri ile yaş, cinsiyet, okul türü, kurum içi çalışma saatleri, haftalık ders saatleri ve meslek tercihleri arasında anlam içeren farklılıklar bulunmaktadır. Yapılan bu araştırmaya katılan öğretmenlere göre, okul liderlerinin liderlik tarzlarının dönüştürücü ve etkileşimli liderlik olduğu neticesine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin müdür liderliğine ilişkin algıları benzerlik göstermektedir. Müdürün liderlik stili ile cinsiyet, yaş ve kıdem değişkeni ile aralarında anlamlı farklılıklar vardır. Okul liderlerinin liderlik tarzları örgütsel sosyalleşme alt boyutuna göre bakıldığında, okul liderlerinin dönüştürücü liderlik tarzı ile sosyalleşme bağlılık ve kabul edilir alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca okul liderlerinin operasyonel liderlik tarzı ile iş mutluluğu, motivasyon ve sosyal bağlılık gibi boyutlar arasında anlamlı olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu nedenle, okul müdürleri dönüştürücü liderlik davranışları sergilediklerinde eğitimcilerin örgütte daha az sosyalleşmesi, etkileşimli liderlik davranışları gösterdiklerinde ise eğitimcilerin örgüt içinde daha fazla sosyalleşmesi anlaşılır bir durumdur.

Okul yönetici kişilerinin liderlik davranışlarını pek çok faktör etkilemektedir. Bunların en önemlisi olan okulun yapısal karakteridir. Liderlik tarzları üzerine çok sayıda bilimsel çalışma yapılmış ve farklı liderlik tarzları tespit edilmiştir. Bu da yöneticilerin kendi örgüt yapılarına en uygun liderlik yöntemlerini seçip uygulayarak kariyerlerinde daha güçlü bir adım atmalarına destek olacaktır (Buluç, 2009; Cemaloğlu, 2013).

Yukarıdaki çalışmalar göz önüne alındığında, bir yöneticinin olumlu liderlik tarzının, örgütsel eşitlik, işe bağlı kalma, iş tatmini, örgütsel sosyalleşme ve çalışan kişinin

motivasyonu gibi okul iklimi ve kültürü üzerinde olumlu etkisi olan pek çok değişkenle pozitif yönde ilişkili olduğu söylenebilir. Ayrıca olumsuz liderlik tarzlarının örgütsel sinizm ve büro zorbalığı gibi kurumları ve çalışanları negatif etkileyebilecek durumlara sebep olduğunu da ifade edilmektedir (Sarıbyık, 2022).

3.2.2. Yurt dışında yapılan liderlik stilleri ile ilgili çalışmalar

Bass (1960)'da düzenli bir liderlik ve örgütsel davranış teorisini savunmuştur. Bu savunduğu posteriori davranışı, pek çok disiplinden meydana gelen ve değişik teknikler ile desteklenen çok sayıda ampirik kanıt ve bakış açısı ile zenginleştirilerek karşımıza çıkmaktadır. Bass, grup etkinliği, liderlik, etkileşim potansiyeli ve statü kavramlarının operasyonel tanımlarını geliştirerek ve daha sonra bu ifadeleri basit bir yapı, kullanarak bir yasalar ağı içinde ifade etmektedir. Bass'ın, muhtemelen bazı bilimsel titizlik pahasına, her şeyi kapsayan bir teori yaratmaya çalıştığı belirtilmelidir. Bu noktada buluşsal niyetini açıklamıştır, ancak teoriden türetilen tahminlerin daha ileri saha araştırmalarının test edilmesi gerektiğini savunmuştur.

Kerr ve Jermier (1978), çalışmalarında, rütbe hâkimiyetinin astların tatmini ve performansı üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmıştır. Bu modeller önemli açılardan birbirlerinden farklılık gösterse de, hepsi potansiyel olarak etkili liderlik stillerinin durumdan duruma değişebileceği ve belirli liderlik stillerinin durumdan bağımsız olarak etkili olacağına dair üstü kapalı bir teoriyi paylaşmıştır. Bununla beraber, bazı kişisel görev ve örgütsel değişiklikler, hiyerarşik hâkimiyeti, ikincil tutumları ve yeterliliği pozitif veya negatif etkileme becerisini redederek “liderlik vekilleri” olarak hareket ettiğine dikkat edilmelidir. Çalışmalarında, bu tür bir liderlik vekilleri seti tanımladıklarını, ölçüm için bir anket maddeleri ölçeği hazırladıklarını ve bazı ön testleri rapor ettiklerini ifade etmişlerdir.

Bass ve Avolio (1990), çalışmalarında Avrupa Topluluğu'nun 1992'den sonra karşı karşıya kaldığı zorluklarla başa çıkabilmek için liderlik stillerini nispeten dönüştürücü liderlik stili haline getirmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Böyle bir durumda; Dönüşümcü lider yetiştirilebilir mi? Bu soru geçerlidir. Cevabın evet olduğunu söyleyebiliriz. Araştırmada, Kuzey Amerika'daki birçok başarılı eğitimcinin tecrübesi anlatılmıştır. Bu deneyim, şu anda büyük Avrupa gruplarındaki küçük, orta ve üst düzey müdürler için uygulanmakta olan bir prototip eğitim programının alt yapısını oluşturmaktadır. Bu programlara genel bir bakışa ek olarak, atölye katılımcıları ve işe dönüşleri üzerinde güçlü bir olumlu etkinin kanıtlarını gösterdikleri ifade edilmiştir.

Leithwood ve Steinbach (1993), çalışmalarında toplam kalite liderliğini tartışmışlardır. Bu çalışmada, başarılı bir organizasyonel değişim için gerekli olan yenilikçi liderlik ile mutlak kaliteli liderlik arasındaki bağlantı incelenmiştir. Bilgiler, Ontario bölgesindeki dokuz lise okul liderinin sorun çözme ve düşünme tarzlarına dayalı olarak toplanmıştır. Sonuçlar, lise okul liderlerinin yüksek kademede mesleki bilgiye ve yenilikçi liderlik davranışlarına sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada sonuçların, diğer araştırmacıların toplam kalite liderliği araştırmaları ile benzer olduğu görülmüştür.

Bass ve diğerleri (2003), araştırmalarında stabil koşullar altında çalışan birimlerdeki liderlik derecelendirmeleri, belirsizlik ve yüksek stres altında çalışan birimlerin nihai performansını nasıl tahmin eder? Sorusunu ele almaktadırlar. Yazarlar, bu soruyu araştırmak için, muharebe simülasyonu tatbikatlarına katılan ABD Ordusu birliklerinin gücünü, uyumunu ve performansını tahmin etmek için 72 hafif piyade tüfek mangası lideri arasındaki dönüşümsel ve işlemsel liderliğin algılayış ilişkilerini hesapladıklarını bildirmişlerdir. Dönüştürücü ve işlemsel şarta bağlı ödüller için müfreze ve çavuş liderlik derecelendirmeleri, bunların birim performansının olumlu belirleyicileri olduklarını göstermemiştir. Takım liderliği ve performans arasındaki ilişki, kısmen etki düzeyine ve birim uyumuna bağlıdır. Liderlik araştırmalarının öneminin, sınırlılıklarının ve gelecekteki yönelme durumlarının tartışılmasının gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Hargreaves (2004), makalesinde liderlik teori ve uygulama yönteminin en önemli bölümlerinden biri olan eğitimsel değişim üzerine yaptığı araştırmanın bulgularını ve öğretmenlere ilişkin düşüncelerini aktarmaktadır. Kanada'daki 15 ilk ve ortaokulda eğitim veren 50 farklı öğretmen ve diğer odak gruplarıyla yapılan yüz yüze görüşmelere dayanan bu makale, öğretmenlerin eğitimsel değişikliğe verdikleri duygusal tepkileri analiz etmiştir. Bu çalışmada, öğretmenlerin ağırlıklı olarak kendi kendine başlatılan değişimle ilişkili pozitif duygusal deneyimlere sahip olduklarını, zorunlu değişimle ilişkili ağırlıklı olarak negatif duygusal deneyimlere sahip oldukları bildirilmiştir. Bulgular kendiliğinden değişim örneklerinin hemen hemen yarısının aslında meşru ve zorunlu kökenlere sahip olduğu gerçeğini de içermektedir.

Leithwood ve Mascall (2010), liderlik değişikliklerinin okullar üzerindeki etkisi ve okulların liderliği âdem-i merkezileştirerek sık liderlik değişikliklerinin olumsuz etkisini azaltma yeteneği hakkındaki yayın araştırmalarına dâhil etmişlerdir. Yüksek yönetici devir hızına sahip kuruluşlarda, liderlik düzeyinde koordineli atamaların getirilmesi, liderlik

değişikliklerinin negatif etkilerinin en azından bir kısmını azaltabilir olduğunu savunmuşlardır.

Tatlah ve Iqbal (2012)'de eğitimde önemli bir inceleme alanı olan okul faaliyetleri konusunu ele almışlardır. Bu bölümdeki araştırmalar, akademik başarı ile ilgili olduğu için öncelikle okul liderliğine ve okul faaliyetlerine odaklanılmıştır. Bu makalenin ana mesajı, kamu ve özel sektördeki okul etkililik faktörlerinin büyük ölçüde okul liderlerinin cinsiyete ve okul türüne göre benimsediği farklı liderlik tarzları tarafından belirlendiğidir. Liderlik teorisi, okul liderlerinin liderlik stilleri ile okul öğrenme çıktısı arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılmıştır. Burada tartışılan çalışma, iki anketten birinin uygulandığı bir çalışmadır. Analiz, Pencab eyaletinde, Pakistan'da 300 erkek ve kadın müdür, müdür yardımcısı, öğretmen ve son sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Sonuçlar, müdür katılımının ve bir okul yönetimi stiline benimsenmesinin okul başarısını etkileyen en önemli faktörler olduğunu göstermiştir. Okul çıktıları, liderlik tarzları ve etkililik hem kamu hem de özel sektörde cinsiyete dayalı yönetici ve yönetici yardımcılar arasında anlamlı bir değişiklik oluşturmaktadır.

Cruz ve diğerleri (2014), yaptıkları çalışmada, liderlik stillerinin öneminin ve okullarda öğretmenlerin rolünün son 10 yılda giderek daha çok fark edildiğini ve eğitim liderliği stillerinin araştırıldığını iddia etmektedir. Çalışmanın amacı, eğitim liderliği stilleri üzerine literatürün sistematik bir incelemesinin sonuçlarını analiz etmektir. Bu kapsamda son üç yılda uluslararası dergilerde yayınlanan literatürün sistematik olarak bir analizi yapılmıştır. Öğrencilerin bireysel ve akademik başarılarında öğretmenlerin rolünü ve önemini tanıma ihtiyacı kabul edilmektedir. Bir öğretmenin liderlik stiline, öğrencilerin öğrenme, hayatın zorluklarıyla başa çıkma ve sağlıklı yaşam biçimlerini seçme ve sürdürme yeteneklerini geliştirmede pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Yaygın ekonomik sıkıntıların katı bir okul ortamı yarattığı bir zamanda, öğretmenlerin rolü giderek daha karmaşık hale gelmektedir. Bu sebeple, daha yenilikçi öğretme ve öğrenme yöntemleri geliştirilmeli, uygulanmalı ve değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir. Bu çalışma eğitim bilimlerinde özellikle eğitim alanındaki yenilik ve zorluklara vurgu yapılarak poster şeklinde sunulmuştur.

Surji (2015), Liderliği Anlamak ve Etkileyen Faktörler isimli çalışmasında liderlik konusunu anlatmak için mümkün olan en anlaşılabilir bir dili kullanarak yola çıkmıştır. Ayrıca, liderlik tasarımının aşamalarını ve ilişkili özelliklerini açıklığa kavuşturmuştur. Kullanılan temanın, her biri modern organizasyonlarda en saygı duyulan tema olan liderliği geliştiren

alçakgönüllülük, ilham ve planlama gibi güçlü kelimelerden oluşmuştur. Bu nedenle liderlik, heyecan ile dinleme, kararlı davranma, sorumluluk, destek ve alçakgönüllülükle belirlenen hedeflere ulaşmak için başkalarını teşvik etme ve ilham verme istekliliği olarak tanımlanmaktadır. Bu güçlü sözlere bağlı kalan insanlar, her durumda etkin ve etkili lider olmaktadır. Çalışma aynı zamanda gerçek bir liderin asla uygulamaması ve kullanmaması gereken en zararlı olan ifadelerden bazılarını da içermektedir. Ayrıca araştırmada iyi bir liderin beş düzeyi ayrıntılı olarak tartışılır bunlar; pozisyon, yetki verme, üretme gibi tanımlardır. Liderlik etkin ve etkilidir; bu sebep ile gerçek bir lider olmak isteyen kişiler, herhangi bir organizasyon ya da toplumdaki insanlar ile ilişki ve iletişimlerinde doğru, etkili, kararlı tutum ve davranışlar sergilemelidirler.

Karabina (2016), yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin iş mutluluğu üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Müdür, tüm okulun çalışmalarını organize eder ve yönetmektedir. İş tatmini iç ve dış faktörlerce belirlenmektedir. Lider rolünü üstlenen yöneticilerin pozitif bir okul kültürü oluşturmak ve öğretmenlerin iş mutluluğunu artırmak için yaptıkları davranışlar, çoğu zaman pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Bu gözden geçirme, liderliğin ve dönüşümcü liderliğin öğretmenin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin en son teori ve araştırmalardan bazılarına odaklanmıştır. Bulgulardan bazıları şunlardır:

- İş tatmini, iş tatminini etkileyen hem iç hem de dış faktörler tarafından belirlenir;
- Yönetim tarzı sorunları öğretmenlerin iş mutluluğunu farklı şekillerde etkiler ve belirler;
- Kişilik çekiciliği, kişiselleştirilmiş düşünme, entelektüel teşvik etme ve etki boyutları, öğretmenlerin iş mutluluğu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Smith ve diğerleri (2017)'de çalışmalarında hedeflerinin üniversite eğitmenlerinin baskın liderlik stilini ortaya çıkarmak olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmada, sınıfta dört liderlik tarzından hangisinin kullandığının belirlenmesi için bir anket uygulaması yapılmıştır. Anketlerde, dönüşümcü liderlik stiline çevrimiçi öğretmenler tarafından en yaygın kullanılan tarz olduğu belirtilmiştir. Profesörlerin çoğu geri bildirim ve değerlendirilmeye dayalı olarak sınıfta liderlik tarzlarının etkili olduğunu savunurken, sadece bir kısmı ders verdikleri üniversite ya da kolejde liderlik eğitimi aldıklarını ifade etmişlerdir.

BÖLÜM IV

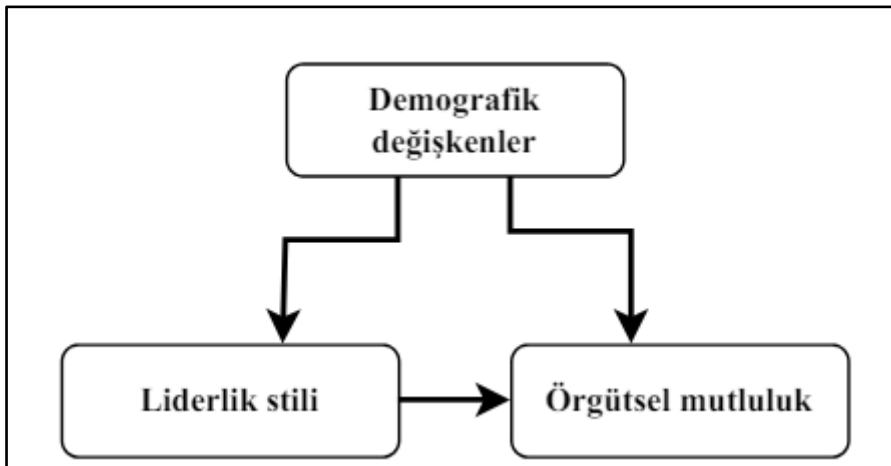
YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölüm araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri analizi ve veri toplama araçları ile ilgili detaylı bilgiler içermektedir.

4.2. Araştırma Deseni

Mevcut araştırmada araştırmanın problem ve alt problemlerine uygun olarak üç farklı desenden faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili (dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü) ile örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesinde “*betimsel tarama modeli*” (Fraenkel ve Wallen, 2006); söz konusu değişkenlere yönelik katılımcı puanlarının çeşitli demografik değişkenler bağlamında karşılaştırılmasında “*nedensel karşılaştırma*” (Mertens, 2010); araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için “*ilişkisel tarama*” modeli (Mertens, 2010) benimsenmiştir. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni 2022-2023 öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ilçesinde yer alan 133 resmi okulda görevli 2450 öğretmenden; örnekleme ise söz konusu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 10 okulda görev yapmakta olan 338 öğretmenden oluşmaktadır. Krejcie ve Morgan (1970) tarafından önerilen örneklem büyüklükleri tablosu göz önünde bulundurulduğunda ulaşılan katılımcı sayısının yeterli olduğu ifade edilebilir. Örneklemde yer alan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1.

Örneklemin demografik özellikleri

Değişken	Grup	Frekans	Yüzdelik (%)
Cinsiyet	Kadın	194	57,4
	Erkek	144	42,6
Öğrenim düzeyi	Lisans	288	85,2
	Lisansüstü	50	14,8
Medeni durum	Evli	210	62,1
	Bekar	128	37,9
Görev yapılan okul	İlkokul	229	67,8
	Ortaokul	72	21,3
	Lise	37	10,9
Okulda görev süresi	1-3 yıl	161	47,6
	4-6 yıl	81	24,0
	7-9 yıl	45	13,3

	10 ve üzeri	51	15,1
	1-5 yıl	80	23,7
	6-10 yıl	97	28,7
	11-15 yıl	66	19,5
Kıdem	16-20 yıl	38	11,2
	21 yıl ve üzeri	57	16,9
	Toplam	338	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların 194’ü kadın (%57,4), 144’ü erkek (%42,6); 288’i lisans (%85,2), 50’si lisansüstü (%14,8) mezunu; 210’u evli (%62,1) ve 128’i bekar (%37,9) öğretmenlerdir. Katılımcı öğretmenlerin 229’u ilkokulda (%67,8), 72’si ortaokulda (%21,3) ve 37’si lisede (%10,9) görev yapmaktadır. Öğretmenlerin mevcut okullarındaki görev süreleri incelendiğinde, 161 öğretmenin (%47,6) mevcut okulunda 1-3, 81 öğretmenin (%24,0) 4-6, 45 öğretmenin (%13,3) 7-9 ve 51 öğretmenin (%15,1) 10 ve üzeri yıldır aynı okulda görev yaptığı belirlenmiştir. Son olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem aralıkları ise şu şekildedir. 80 öğretmen 1-5 (%23,7), 97 öğretmen 6-10 (%28,7), 66 öğretmen 11-15 (%19,5), 38 öğretmen 16-20 (%11,2) ve 57 öğretmen 21 yıl ve üzeri (%16,9) kıdem aralığına sahiptir.

4.4. Veri Toplama Araçları

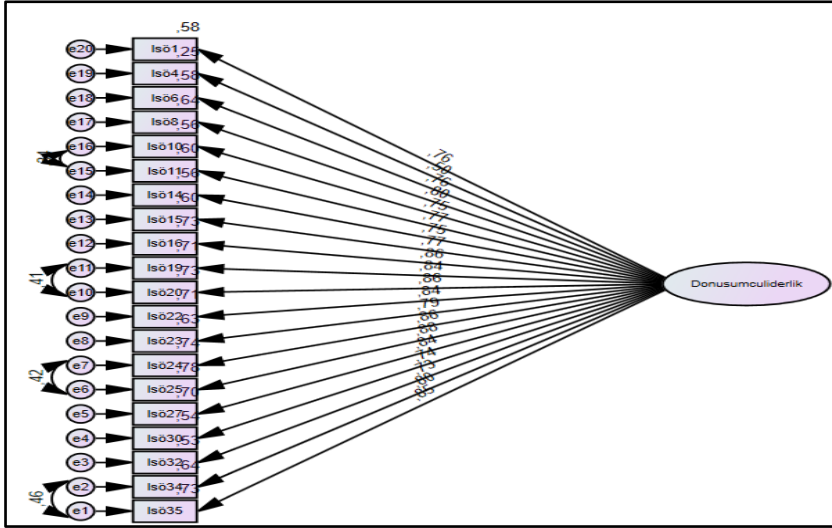
Araştırmada veri “Okul Müdürünün Liderlik Stili Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik detaylı bilgiler sunulmaktadır.

4.4.1. Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeği

Öğretmen algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik stilini ölçmeyi amaçlayan ölçek Akan, Yıldırım ve Yalçın (2014) tarafından geliştirilmiştir. 35 maddeden oluşan ölçek dönüşümcü liderlik, serbest bırakıcı liderlik ve sürdürümcü liderlik olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tarzında olup cevap seçenekleri “*Kesinlikle Katılmıyorum (1),*” “*Katılmıyorum (2),*” “*Kararsızım (3),*” “*Katılıyorum (4)*” ve “*Kesinlikle Katılıyorum (5)*” şeklindedir. Araştırmacılar ölçeğin yapı geçerliğini açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri; güvenilirliğini ise Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test yöntemleri ile ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmiştir. Aşağıda her bir alt ölçeğe ilişkin detaylara yer verilmektedir.

4.4.2. Dönüşümcü Liderlik Alt Ölçeği

Dönüşümcü liderlik alt ölçeği 20 ifadeden oluşmaktadır. “*Okul müdürümüz davranışları ile bize rehberlik eder.*” ölçekte yer alan ifadelere örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği mevcut araştırma kapsamında da test edilmiştir. Yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerleri $Madde_{25}=,84$ ile $Madde_4=,50$ arasında değişmektedir. Öte yandan, ölçeğin uyum iyiliği değerleri ($Cmin/df=2,86$; $p=,00$; $CFI=,95$; $TLI=,94$; $RMSEA=,08$; $SRMR=,03$) şeklindedir. Alanyazındaki ölçütler göz önünde bulundurulduğunda faktör yük ve uyum iyiliği değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir (Çokluk ve diğerleri, 2012; Hair Jr, Black, Babin & Anderson, 2019). Şekil 2’de ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yol diyagramı sunulmaktadır.

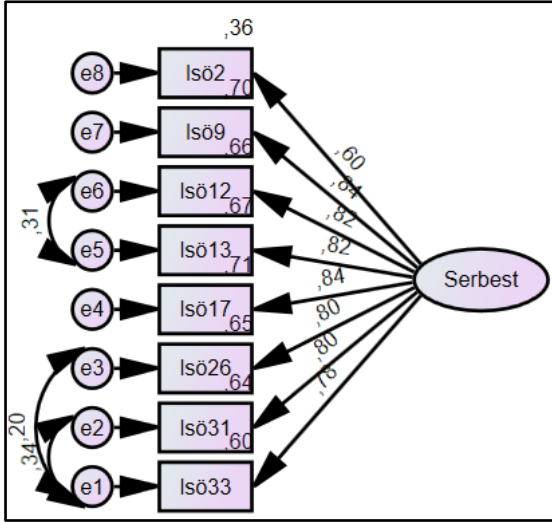


Şekil 2. Dönüşümcü liderlik ölçeği DFA yol diyagramı

Güvenirlik kapsamında ise Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu $\alpha=,97$ güvenilirlik ölçütünün karşılandığını göstermektedir. Nitekim Singh (2009) iç tutarlılık katsayısının $\alpha \geq ,75$ olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir.

4.4.3. Serbest Bırakıcı Liderlik

Serbest bırakıcı liderlik alt ölçeği 8 ifadeden oluşmaktadır. “Okul müdürümüz okul içinde çok fazla görünmez.” ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği mevcut araştırma kapsamında da test edilmiştir. Yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerleri *Madde19* ve *Madde9*=,84 ile *Madde2*=,60 arasında değişmektedir. Öte yandan, ölçeğin uyum iyiliği değerleri ($Cmin/df=3,56$; $p=,00$; $CFI=,98$; $TLI=,96$; $RMSEA=,09$; $SRMR=,03$) şeklindedir. Alanyazındaki ölçütler göz önünde bulundurulduğunda faktör yük ve uyum iyiliği değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hair Jr ve diğerleri, 2019). Şekil 3’te ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yol diyagramı sunulmaktadır.

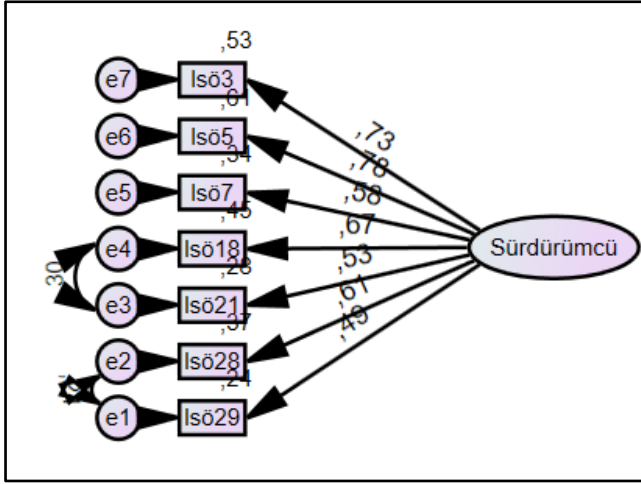


Şekil 3. Serbest bırakıcı liderlik ölçeği DFA yol diyagramı

Güvenirlik kapsamında ise Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu $\alpha=,93$ güvenilirlik ölçütünün karşılandığını göstermektedir (Singh, 2009).

4.4.4. Sürdürücü Liderlik

Sürdürücü liderlik alt ölçeği 7 ifadeden oluşmaktadır. “Okul müdürümüz sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur.” ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği mevcut araştırma kapsamında da test edilmiştir. Yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerleri *Madde5*=,78 ile *Madde29*=,49 arasında değişmektedir. Öte yandan, ölçeğin uyum iyiliği değerleri (*Cmin/df*=3,33; *p*=,00; *CFI*=,96; *TLI*=,93; *RMSEA*=,09; *SRMR*=,04) şeklindedir. Alanyazındaki ölçütler göz önünde bulundurulduğunda faktör yük ve uyum iyiliği değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir (Çokluk ve diğerleri, 2012; Hair Jr ve diğerleri, 2019). Şekil 4'te ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yol diyagramı sunulmaktadır.

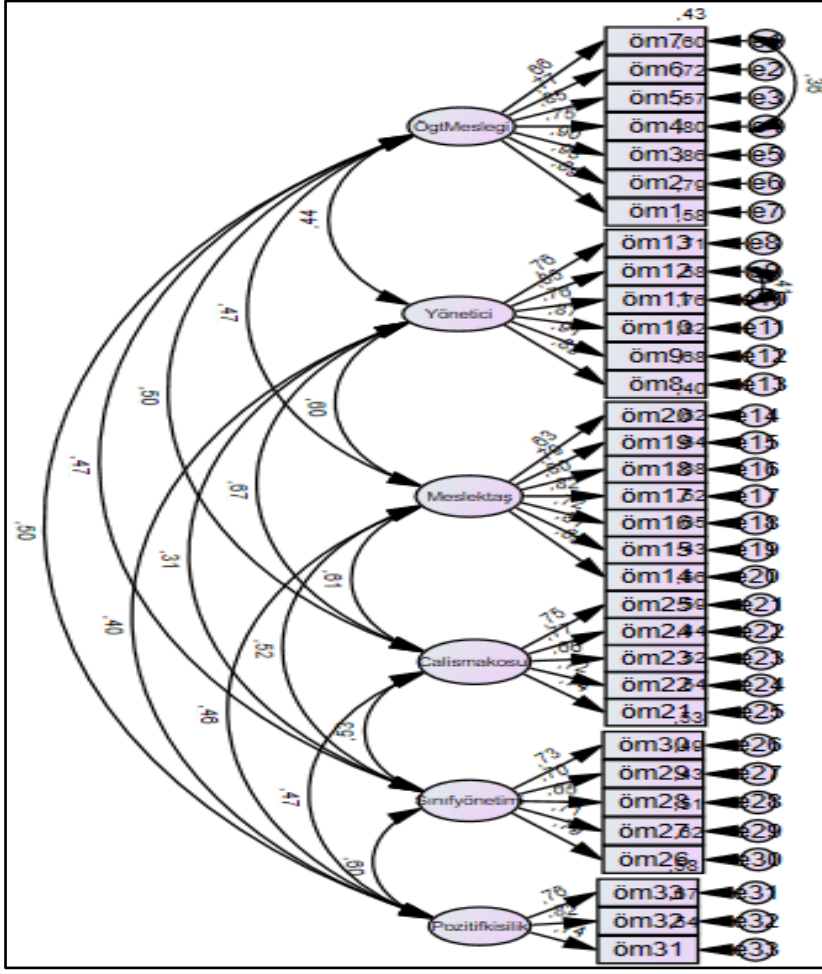


Şekil 4. Sürdürücü liderlik ölçeği DFA yol diyagramı

Güvenirlik kapsamında ise Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu $\alpha = ,83$ güvenirlik ölçütünün karşılandığını göstermektedir (Singh, 2009).

4.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını öz bildirime dayalı olarak ölçmeyi amaçlayan ölçek Korkut (2019) tarafından geliştirilmiştir. “Yeniden dünyaya gelsem, yine ‘öğretmen olmak’ isterdim.” ifadesi ölçekte yer alan ifadelere örnek gösterilebilir. Ölçek altı boyut 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçek boyutları “öğretmenlik mesleği (7 madde),” “yönetici tutum ve davranışları (6 madde),” “meslektaş ilişkileri (7 madde),” “çalışma koşulları (5 madde),” “sınıf yönetimi (5 madde),” ve son olarak “pozitif kişilik (3 madde)” şeklindedir. 5’li Likert tarzındaki ölçeğin cevap seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum (1),” “Katılmıyorum (2),” “Kısmen Katılıyorum (3),” “Katılıyorum (4)” ve “Tamamen Katılıyorum (5)” şeklindedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliği mevcut araştırma kapsamında da test edilmiştir. Yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin faktör yük değerleri Madde20=,63 ile Madde9=,91 arasında değişmektedir. Öte yandan, ölçeğin uyum iyiliği değerleri ($Cmin/df=2,29$; $p=,00$; $CFI=,91$; $TLI=,91$; $RMSEA=,06$; $SRMR=,04$) şeklindedir. Alanyazındaki ölçütler göz önünde bulundurulduğunda faktör yük ve uyum iyiliği değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir (Hair Jr ve diğerleri, 2019). Şekil 5’te ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yol diyagramı sunulmaktadır.



Şekil 5. Öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği DFA yol diyagramı

Güvenirlik kapsamında ise ölçeğin geneli ve boyutları bağlamında Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular öğretmenlik mesleği boyutunda $\alpha=,94$; yönetici tutum ve davranışları boyutunda $\alpha=,93$; meslektaş ilişkileri boyutunda $\alpha=,90$; çalışma koşulları boyutunda $\alpha=,85$; sınıf yönetimi boyutunda $\alpha=,84$; pozitif kişilik boyutunda $\alpha=,81$ ve örgütsel mutluluk ölçeği genelinde $\alpha=,95$ güvenilirlik ölçütünün karşılandığını göstermektedir (Singh, 2009).

Yukarıda sunulan bulgulara dayanarak kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirliğinin mevcut araştırma verisi bağlamında da sağlandığı ifade edilebilir.

4.5. Veri Analizi

Öncelikle araştırma kapsamında toplanan veri analizlerin yürütülebilmesi için SPSS 25 programına aktarılmıştır. Veri analizinde ilk aşama olarak veri setinin dağılımı kontrol edilmiştir. Bu amaçla “*basıklık-çarpıklık*” değerleri incelenmiş ve ilk analiz neticesinde verinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle kutu grafiği yönteminden yararlanılarak uç değerlerin tespit edilmesine karar verilmiştir (Tukey, 1977). Analiz neticesinde uç değer olduğu değerlendirilen 20 katılımcıya ait veri analiz dışında tutulmuştur. Uç değerlerin analiz dışında tutulmasının ardından basıklık-çarpıklık değerleri tekrar kontrol edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2.

Basıklık çarpıklık değerleri

Boyut/Ölçek	n	Çarpıklık	S.H.	Basıklık	S.H.
Dönüşümcü liderlik	318	,27	,14	-,39	,27
Serbest bırakıcı liderlik	318	-,61	,14	,20	,27
Sürdürümcü liderlik	318	-,38	,14	-,18	,27
Öğretmenlik mesleği	318	,68	,14	,15	,27
Yönetici tutum ve davranışları	318	,39	,14	,13	,27
Meslektaş ilişkiler	318	,35	,14	-,11	,27
Çalışma koşulları	318	,37	,14	-,29	,27
Sınıf yönetimi	318	,38	,14	-,49	,27
Pozitif kişilik	318	,37	,14	-,28	,27
Örgütsel mutluluk	318	,24	,14	-,22	,27

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırma değişkenlerine ait çarpıklık basıklık değerleri $\pm 2,00$ aralığındadır. Bu bulgudan hareketle, ölçekler geneli ve boyutları bağlamında verinin normal dağılım sergilediği ifade edilebilir (George ve Mallery, 2020). Verinin normal dağılım varsayımını karşılaması dolayısıyla betimsel istatistikler kapsamında değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapma değerleri, minimum ve maksimum değerleri; değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak için ise Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayıları $r \geq \pm 10$ - ± 29 “*düşük*”; $r \geq \pm 30$ - ± 49 “*orta*” ve $r \geq \pm 50$ - ± 100 “*yüksek*” düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır (Russo, 2003). Liderlik stili algısının öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları üzerindeki yordayıcılığını belirlemek için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Standart çoklu regresyon analizinde bütün bağımsız değişkenler modele aynı anda girilmektedir ve her bir bağımsız değişken yordayıcı gücü yönünden değerlendirilir. Bu yöntem bağımsız değişkenlerin grup olarak veya bireysel olarak bağımlı değişkendeki varyansı ne ölçüde açıkladıklarını ortaya koymaktadır (Pallant, 2016). Çoklu regresyon analiz modelinde dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik değişkenleri yordayıcı değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, söz konusu üç değişken arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı VIF, Tolerance ve Condition Index değerleri hesaplanarak kontrol edilmiştir. Alanyazında VIF değerinin < 10 ; Tolerance değerinin $> ,10$ ve Condition Indeks değerinin < 30 olması önerilmektedir (Mertler ve Vannatta, 2017). Elde edilen bulgular dönüşüm liderlik için ($VIF=1,16$; $Tolerance=,86$; $Condition Index=5,73$); serbest bırakıcı liderlik için ($VIF=3,49$; $Tolerance=,29$; $Condition Index=16,17$) ve sürdürümcü liderlik için ($VIF=3,21$; $Tolerance=,31$; $Condition Index=19,18$) şeklindedir. Bu bulgulardan hareketle, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmada ayrıca katılımcıların liderlik stili ve örgütsel mutluluk algıları çeşitli demografik değişkenler bağlamında karşılaştırılmıştır. Söz konusu karşılaştırmalarda hangi testlerden yararlanılacağına (parametrik ve non-parametrik) karar vermek için iki ölçüt göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre, demografik özelliklerin alt grupları için ayrı ayrı çarpıklık-basıklık değerleri aracılığı ile normallik varsayımı ve varyans homojenliği (Levene testi) kontrol edilmiştir. Levene istatistiğine ilişkin p değerinin $< ,05$ olması varyans homojenliği ölçütünün karşılanmadığına işaret etmektedir (Kilmen, 2015). İlgili analizlere ilişkin bulgular ve bu bulgulardan yola çıkılarak varılan değerlendirme aşağıda Tablo 3 ve 4’te sunulmaktadır.

Tablo 3.

Parametrik test varsayımları (iki gruplu demografik değişkenler)

Boyut/Ölçek	Değişken	Grup	Çarpıklık	Basıklık	Levene istatistik	p	Test
Dönüşümcü		Kadın	,33	-,38	3,30	,07	t-testi
		Erkek	,09	-,66			
Serbest		Kadın	-,71	,20	3,23	,07	t-testi
		Erkek	-,57	,45			
Sürdürümcü		Kadın	,53	,00	,22	,64	t-testi
		Erkek	,18	-,30			
Öğretmenlik mesleği		Kadın	,73	,30	,22	,64	t-testi
		Erkek	,62	,00			
Yönetici tutum ve davranışları		Kadın	,47	,27	,80	,37	t-testi
		Erkek	,25	-,06			
Meslektaş ilişkileri	Cinsiyet	Kadın	,38	-,10	1,13	,29	t-testi
		Erkek	,28	-,24			
Çalışma koşulları		Kadın	,22	-,52	1,31	,25	t-testi
		Erkek	,60	,22			
Sınıf yönetimi		Kadın	,55	-,46	3,96	,05	Mann Whitney
		Erkek	,16	-,31			
Pozitif kişilik		Kadın	,32	-,31	,19	,66	t-testi
		Erkek	,44	-,18			
Örgütsel mutluluk		Kadın	,40	-,12	,98	,32	t-testi
		Erkek	-,04	-,36			
Dönüşümcü	Medeni Durum	Evli	,04	-,71	,10	,75	t-testi
		Bekar	,63	-,28			
Serbest		Evli	-,62	,45	,13	,38	t-testi

		Bekâr	-,64	-,09			
		Evli	,30	-,31			
Sürdürümcü					1,36	,24	t-testi
		Bekâr	,54	,10			
		Evli	,64	,00			
Öğretmenlik mesleği					1,15	,28	t-testi
		Bekâr	,77	,51			
		Evli	,24	-,39			
Yönetici tutum ve davranışları					,68	,41	t-testi
		Bekar	,65	1,03			
		Evli	,26	-,39			
Meslektaş ilişkileri					,08	,77	t-testi
		Bekâr	,51	,35			
		Evli	,30	-,48			
Çalışma koşulları					2,60	,11	t-testi
		Bekâr	,53	,10			
		Evli	,39	-,43			
Sınıf yönetimi					,02	,90	t-testi
		Bekâr	,37	-,56			
		Evli	,31	-,50			
Pozitif kişilik					,05	,83	t-testi
		Bekâr	,44	,03			
		Evli	,13	-,45			
Örgütsel mutluluk					1,12	,29	t-testi
		Bekâr	,45	,25			
		Lisans	,24	,21			
Dönüşümcü					3,14	,08	t-testi
		Lisansüstü	-,38	-,71			
		Lisans	-,63	-,59			
Serbest					,05	,83	t-testi
		Lisansüstü	,17	,62			
		Lisans	,46	-,22			
Sürdürümcü	Eğitim				,98	,32	t-testi
	Durumu	Lisansüstü	-,13	-,37			
		Lisans	,76	,21			
Öğretmenlik mesleği					,32	,57	t-testi
		Lisansüstü	,22	,19			
		Lisans	,35	,43			
Yönetici tutum ve davranışları					5,74	,02	Mann Whitney
		Lisansüstü	,15	-,26			

Meslektaş ilişkileri	Lisans	,40	,10	,63	,43	t-testi
	Lisansüstü	-,02	-,45			
Çalışma koşulları	Lisans	,35	,27	1,82	,18	t-testi
	Lisansüstü	-,38	-,28			
Sınıf yönetimi	Lisans	,40	,27	1,72	,19	t-testi
	Lisansüstü	-,42	-,85			
Pozitif kişilik	Lisans	,34	,46	1,46	,23	t-testi
	Lisansüstü	-,24	-,47			
Örgütsel mutluluk	Lisans	,35	-,44	,45	,50	t-testi
	Lisansüstü	-,03	-,72			

Tablo 4.

Parametrik test varsayımları (üç ve daha fazla gruplu demografik değişkenler)

Boyut/Ölçek	Değişken	Grup	Çarpıklık	Basıklık	Levene istatistik	p	Test
Dönüşümcü		İlkokul	,47	-,02	,87	,42	ANOVA
		Ortaokul	-,14	-,20			
		Lise	-,12	-,82			
Serbest	Okul düzeyi	İlkokul	-,68	,03	,78	,46	ANOVA
		Ortaokul	-,49	1,17			
		Lise	-,67	,63			
Sürdürümcü		İlkokul	,65	,41	,27	,76	ANOVA
		Ortaokul	,05	-,64			
		Lise	-,18	-,65			
Öğretmenlik mesleği		İlkokul	,80	,29	,27	,76	ANOVA
		Ortaokul	,60	,14			

	Lise	,03	-,74			
	İlkokul	,64	,72			
Yönetici tutum ve davranışları	Ortaokul	-,03	-,31	,09	,91	ANOVA
	Lise	-,26	-,92			
	İlkokul	,56	,02			
Meslektaş ilişkileri	Ortaokul	-,03	-,36	2,57	,08	ANOVA
	Lise	-,33	-,09			
	İlkokul	,60	,15			
Çalışma koşulları	Ortaokul	-,12	-,39	,25	,78	ANOVA
	Lise	,12	,10			
	İlkokul	,67	,01			
Sınıf yönetimi	Ortaokul	-,10	-,72	,88	,41	ANOVA
	Lise	,05	,33			
	İlkokul	,44	-,29			
Pozitif kişilik	Ortaokul	,45	-,02	,20	,82	ANOVA
	Lise	-,13	-,52			
	İlkokul	,53	,42			
	Ortaokul	-,23	-,52			
Örgütsel mutluluk				,21	,81	ANOVA
	Lise	-,37	-,84			
	1-3 yıl	,36	-,31			
Dönüşümcü	4-6 yıl	,45	,07	,17	,91	ANOVA
	7-9 yıl	,28	,18			

	10 ve üzeri	-,32	-,88			
	1-3 yıl	-,76	,35			
	4-6 yıl	-,62	,04			
Serbest	7-9 yıl	-,79	1,42	,20	,89	ANOVA
	10 ve üzeri	-,45	,54			
	1-3 yıl	,50	-,01			
	4-6 yıl	,10	-,50			
Sürdürümcü	7-9 yıl	,36	-,49	1,76	,15	ANOVA
	10 ve üzeri	,31	-,44			
	1-3 yıl	,65	,09			
	4-6 yıl	,63	,07			
Öğretmenlik mesleği	7-9 yıl	,53	-,49	2,00	,11	ANOVA
	10 ve üzeri	,89	1,87			
	1-3 yıl	,40	,29			
	4-6 yıl	,40	,48			
Yönetici tutum ve davranışları	7-9 yıl	,58	-,52	2,67	,04	Kruskall Wallis
	10 ve üzeri	,36	-,83			
	1-3 yıl	,40	-,07			
	4-6 yıl	,34	-,26			
Meslektaş ilişkileri	7-9 yıl	,19	-,33	,43	,73	ANOVA
	10 ve üzeri	,54	,25			
	1-3 yıl	,67	,46			
Çalışma koşulları	4-6 yıl	,15	-,62	,42	,74	ANOVA

		7-9 yıl	,08	-,93			
		10 ve üzeri	,07	-,84			
		1-3 yıl	,33	-,58			
		4-6 yıl	,35	-,32			
Sınıf yönetimi		7-9 yıl	,44	-,73	1,91	,13	ANOVA
		10 ve üzeri	,51	-,16			
		1-3 yıl	,40	-,38			
		4-6 yıl	,38	,87			
Pozitif kişilik		7-9 yıl	,03	-1,13	3,12	,03	Kruskall Wallis
		10 ve üzeri	,35	-,42			
		1-3 yıl	,36	-,14			
		4-6 yıl	-,14	-,49			
Örgütsel mutluluk		7-9 yıl	,28	-,51	2,12	,10	ANOVA
		10 ve üzeri	,14	-,13			
		1-5 yıl	,54	,22			
		6-10 yıl	,30	-,15			
Dönüşümcü		11-15 yıl	,21	-,12	,54	,70	ANOVA
		16-20 yıl	,11	-,38			
		21 yıl ve üzeri	,00	-,90			
		1-5 yıl	-,61	-,66			
	Kıdem	6-10 yıl	-,85	1,29			
Serbest		11-15 yıl	-,55	-,06	2,86	,02	Kruskall Wallis
		16-20 yıl	-,41	-,07			
		21 yıl ve üzeri	-,76	2,83			
		1-5 yıl	,65	,96			
Sürdürümcü		6-10 yıl	,19	-,24	1,84	,12	ANOVA
		11-15 yıl	,49	-,48			

	16-20 yıl	,42	,55			
	21 yıl ve üzeri	,00	1,13			
	1-5 yıl	,75	,27			
	6-10 yıl	,55	-,18			
Öğretmenlik mesleği	11-15 yıl	,72	,10	2,15	,07	ANOVA
	16-20 yıl	,73	,58			
	21 yıl ve üzeri	,11	1,01			
	1-5 yıl	,34	,26			
	6-10 yıl	,37	,21			
Yönetici tutum ve davranışları	11-15 yıl	,29	-,33	1,05	,38	ANOVA
	16-20 yıl	,86	1,71			
	21 yıl ve üzeri	,00	-1,07			
	1-5 yıl	,47	,50			
	6-10 yıl	,32	-,56			
Meslektaş ilişkileri	11-15 yıl	,46	,16	1,71	,15	ANOVA
	16-20 yıl	,28	,18			
	21 yıl ve üzeri	,13	,00			
	1-5 yıl	,84	1,35			
	6-10 yıl	,04	-,67			
Çalışma koşulları	11-15 yıl	,40	-,48	1,00	,41	ANOVA
	16-20 yıl	,23	-,87			
	21 yıl ve üzeri	,48	-,27			
	1-5 yıl	,09	-,56			
	6-10 yıl	,41	-,59			
Sınıf yönetimi	11-15 yıl	,52	-,56	,97	,43	ANOVA
	16-20 yıl	,60	-,13			

	21 yıl ve üzeri	,37	-,34			
	1-5 yıl	,53	-,26			
	6-10 yıl	,31	-,16			
Pozitif kişilik	11-15 yıl	,47	,24	,65	,63	ANOVA
	16-20 yıl	,11	-,97			
	21 yıl ve üzeri	,13	-,79			
	1-5 yıl	,31	-,11			
	6-10 yıl	,12	-,22			
Örgütsel mutluluk	11-15 yıl	,20	-,74	1,47	,21	ANOVA
	16-20 yıl	,41	,86			
	21 yıl ve üzeri	-,16	-,67			

Değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde Tablo 5’de verilen ölçütler kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık değeri ise $p<,05$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 5.

Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında kullanılan aralıklar

Liderlik Stili Ölçeği		Öğretmen Ölçeği	Örgütsel Mutluluk
Puan aralığı	Değerlendirme	Değerlendirme	
1,00-1,80	Kesinlikle katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
1,81-2,60	Katılmıyorum	Katılmıyorum	
2,61-3,40	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	
3,41-4,20	Katılıyorum	Katılıyorum	
4,21-5,00	Kesinlikle katılıyorum	Tamamen katılıyorum	

BÖLÜM V

BULGULAR

Tablo 6.

Betimsel istatistikler

Ölçek	Boyut	n	Min.	Mak.	$\bar{x}$	S.S.
Liderlik stili	Dönüşümcü liderlik	318	2,00	5,00	3,90	,68
	Serbest bırakıcı liderlik	318	1,00	5,00	2,39	,89
	Sürdürümcü liderlik	318	1,00	5,00	2,85	,78
Örgütsel mutluluk	Öğretmenlik mesleği	318	1,00	5,00	3,68	,96
	Yönetici tutum ve davranışları	318	1,33	5,00	3,86	,76
	Meslektaş ilişkiler	318	2,00	5,00	4,03	,65
	Çalışma koşulları	318	2,00	5,00	4,09	,65
	Sınıf yönetimi	318	2,80	5,00	4,32	,53
	Pozitif kişilik	318	1,67	5,00	3,99	,72
	Örgütsel mutluluk	318	2,21	5,00	3,97	,54

Tablo 6’da katılımcıların liderlik stili ölçeği ve örgütsel mutluluk ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel bulgular sunulmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}$ =3,90; S.S.=,68); serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}$ =2,39; S.S.=,89) ve sürdürümcü liderlik ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}$ =2,85; S.S.=,78) düzeyindedir. Bu bulgulara dayalı olarak; araştırmaya katılan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısının “*Katılıyorum*”, serbest bırakıcı liderlik algısının

“Katılmıyorum” ve sürdürümcü liderlik algısının “Kararsızım” şeklinde olduğu söylenebilir.

Tablo 6’da ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel bulgular sunulmaktadır. Bulgulara göre, öğretmenlik mesleği boyutunda öğretmenlerin elde ettikleri puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}=3,68$; S.S.=,96); yönetici tutum ve davranışları boyutunda ($\bar{x}=3,86$; S.S.=,76); meslektaş ilişkileri boyutunda ($\bar{x}=4,03$; S.S.=,65); çalışma koşulları boyutunda ($\bar{x}=4,09$; S.S.=,65); sınıf yönetimi boyutunda ($\bar{x}=4,32$; S.S.=,53) ve pozitif kişilik boyutunda ($\bar{x}=3,99$; S.S.=,72) düzeyindedir. Öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği genelinde ise ($\bar{x}=3,97$; S.S.=,54) olarak gerçekleşmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak öğretmenlerin sınıf yönetimi boyutunda “*Tamamen katılıyorum*”; diğer örgütsel mutluluk boyutlarında ve ölçek genelinde ise “*Katılıyorum*” şeklinde görüş bildirdikleri ifade edilebilir. Öte yandan, öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin en yüksek olduğu boyut sınıf yönetimi, en düşük olduğu boyut ise öğretmenlik mesleği olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 7.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S.S.	sd	t	p
Dönüşümcü liderlik	Kadın	187	3,88	,72	316	-,65	,52
	Erkek	131	3,93	,62			
Serbest bırakıcı liderlik	Kadın	187	2,27	,90	316	-2,71	,01
	Erkek	131	2,55	,86			
Sürdürümcü liderlik	Kadın	187	2,73	,81	316	-3,28	,00
	Erkek	131	3,02	,70			
Öğretmenlik mesleği	Kadın	187	3,75	,93	316	1,56	,12
	Erkek	131	3,58	,99			

Yönetici tutum ve davranışları	Kadın	187	3,85	,77	316	-,28	,78
	Erkek	131	3,87	,75			
Meslektaş ilişkileri	Kadın	187	4,03	,68	316	-,14	,89
	Erkek	131	4,04	,60			
Çalışma koşulları	Kadın	187	4,05	,65	316	-1,34	,18
	Erkek	131	4,15	,64			
Pozitif kişilik	Kadın	187	3,98	,72	316	-,25	,80
	Erkek	131	4,00	,72			
Örgütsel mutluluk	Kadın	187	3,99	,56	316	,47	,64
	Erkek	131	3,96	,51			

Tablo 7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Liderlik stili ölçeğine yönelik bulgular cinsiyetin öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını ($t_{(316)}=-,65$; $p=,52$) göstermektedir. Bununla birlikte, cinsiyet değişkeni katılımcıların serbest bırakıcı liderlik ($t_{(316)}=-2,71$; $p=,01$) ve sürdürümcü liderlik ($t_{(316)}=-3,28$; $p=,00$) algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştırmaktadır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, serbest bırakıcı liderlik stilinde erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması $\bar{x}=2,55$ (S.S.=,86) kadın öğretmenlere göre $\bar{x}=2,27$ (S.S.=,90) daha yüksektir. Benzer biçimde sürdürümcü liderlik stilinde erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması $\bar{x}=3,02$ (S.S.=,70) kadın öğretmenlere göre $\bar{x}=2,73$ (S.S.=,81) daha yüksektir.

Tablo 7’de ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları cinsiyet değişkeni bağlamında karşılaştırılmaktadır. Elde edilen bulgular cinsiyetin öğretmenlik mesleği ($t_{(316)}1,56$; $p=,12$); yönetici tutum ve davranışları ($t_{(316)}=-,28$; $p=,78$); meslektaş ilişkileri ($t_{(316)}=-,14$; $p=,89$); çalışma koşulları ($t_{(316)}=-1,34$; $p=,89$);

pozitif kişilik boyutlarında ($t_{(316)}=-,25$; $p=,80$) ve ölçek genelinde ($t_{(316)}=,47$; $p=,64$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını göstermektedir.

Tablo 8.

Sınıf yönetimi boyutunun cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sınıf yönetimi	Kadın	187	167,55	31332,50	10742,50	,06
	Erkek	131	148,00	19388,50		

Tablo 8’de katılımcıların öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği sınıf yönetimi boyutundan aldıkları puanların cinsiyet değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Elde edilen bulgular öğretmenlerin sınıf yönetimi bağlamında algıladıkları mutluluk düzeyinin cinsiyet değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($U=10742,50$; $p=,06$). Tablo 7 ve 8’de sunulan bulgular birlikte değerlendirildiğinde cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 9.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Medeni durum	n	$\bar{x}$	S.S.	sd	t	p
Dönüşümcü liderlik	Evli	198	3,86	,66	316	-1,42	,16
	Bekar	120	3,97	,70			
Serbest bırakıcı liderlik	Evli	198	2,42	,87	316	,81	,42
	Bekar	120	2,33	,93			

Sürdürümcü liderlik	Evli	198	2,87	,75	316	,72	,47
	Bekar	120	2,81	,83			
Öğretmenlik mesleği	Evli	198	3,68	,98	316	-,04	,97
	Bekar	120	3,68	,91			
Yönetici tutum ve davranışları	Evli	198	3,88	,76	316	,53	,60
	Bekar	120	3,83	,76			
Meslektaş ilişkileri	Evli	198	4,04	,64	316	,26	,79
	Bekar	120	4,02	,65			
Çalışma koşulları	Evli	198	4,11	,66	316	,42	,67
	Bekar	120	4,07	,62			
Sınıf yönetimi	Evli	198	4,32	,53	316	-,06	,95
	Bekar	120	4,32	,53			
Pozitif kişilik	Evli	198	4,01	,71	316	,57	,57
	Bekar	120	3,96	,74			
Örgütsel mutluluk	Evli	198	3,98	,55	316	,32	,74
	Bekar	120	3,96	,53			

Tablo 9’da araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Liderlik stili ölçeğine yönelik bulgular medeni durumun öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ($t_{(316)}=-1,42$; $p=,16$); serbest bırakıcı liderlik ($t_{(316)}=,81$; $p=,42$) ve sürdürümcü liderlik ($t_{(316)}=,72$; $p=,47$) algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadağını göstermektedir. Öte yandan, medeni durum örgütsel mutluluk ölçeği öğretmenlik mesleği ($t_{(316)}=-,04$; $p=,97$); yönetici tutum ve davranışları

($t_{(316)}=,53$; $p=,60$); meslektaş ilişkileri ($t_{(316)}=,26$; $p=,79$); çalışma koşulları ($t_{(316)}=,42$; $p=,67$); sınıf yönetimi ($t_{(316)}=-,06$; $p=,95$); pozitif kişilik ($t_{(316)}=,57$; $p=,57$) boyutlarında ve ölçek genelinde ($t_{(316)}=,32$; $p=,74$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili ve örgütsel mutluluk algıları medeni durumlarından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde etkilenmemektedir.

Tablo 10.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının öğrenime göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Öğrenim	n	$\bar{x}$	S.S.	sd	t	p
Dönüşümcü liderlik	Lisans	274	3,93	,66	316	2,18	,03
	Lisansüstü	44	3,70	,77			
Serbest bırakıcı liderlik	Lisans	274	2,36	,89	316	-1,28	,20
	Lisansüstü	44	2,55	,90			
Sürdürümcü liderlik	Lisans	274	2,83	,78	316	-1,12	,26
	Lisansüstü	44	2,97	,78			
Öğretmenlik mesleği	Lisans	274	3,70	,96	316	1,03	,30
	Lisansüstü	44	3,54	,90			
Meslektaş ilişkileri	Lisans	274	4,04	,64	316	,69	,49
	Lisansüstü	44	3,97	,70			
Çalışma koşulları	Lisans	274	4,11	,63	316	1,48	,14
	Lisansüstü	44	3,96	,76			
Sınıf yönetimi	Lisans	274	4,33	,52	316	1,04	,30
	Lisansüstü	44	4,24	,58			

Pozitif kişilik	Lisans	274	3,99	,70	316	,21	,84
	Lisansüstü	44	3,97	,80			
Örgütsel mutluluk	Lisans	274	3,99	,54	316	1,15	,25
	Lisansüstü	44	3,89	,57			

Tablo 10’da araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının öğrenim düzeyi değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Liderlik stili ölçeğine yönelik bulgular öğrenim düzeyinin öğretmenlerin dönüşümcü liderlik ($t_{(316)}=2,18$; $p=,03$) algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğuna işaret etmektedir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, lisans mezunu öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısının $\bar{x}=3,93$ (S.S.=,66) lisansüstü mezunu öğretmenlere göre $\bar{x}=3,70$ (S.S.=,77) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, öğrenim düzeyi katılımcıların serbest bırakıcı liderlik ($t_{(316)}=-1,28$; $p=,20$) ve sürdürümcü liderlik ($t_{(316)}=-1,12$; $p=,26$) algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu bağlamda, öğrenim düzeyi değişkeninin katılımcıların dönüşümcü liderlik algılarını lisans mezunu öğretmenler lehine farklılaştırırken; serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik algılarını etkilemediği ifade edilebilir.

Tablo 10’da ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının öğrenim düzeyi değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Elde edilen bulgular öğrenim düzeyinin örgütsel mutluluk ölçeği öğretmenlik mesleği ($t_{(316)}=1,03$; $p=,30$); meslektaş ilişkileri ($t_{(316)}=,69$; $p=,49$); çalışma koşulları ($t_{(316)}=1,48$; $p=,14$); sınıf yönetimi ($t_{(316)}=1,04$; $p=,30$); pozitif kişilik ($t_{(316)}=,21$; $p=,84$) boyutlarında ve ölçek genelinde ($t_{(316)}=1,15$; $p=,25$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını göstermektedir.

Tablo 11.

Yönetici tutum ve davranışları boyutunun öğrenime göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yönetici tutum ve davranışları	Lisans	274	160,25	43909,00	5822,00	,71
	Lisansüstü	44	154,82	6812,00		

Tablo 11’de katılımcıların öğretmen örgütsel mutluluk ölçeği yönetici tutum ve davranışları boyutundan aldıkları puanların öğrenim düzeyi değişkeni bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Elde edilen bulgular öğretmenlerin yönetici tutum ve davranışları bağlamında algıladıkları mutluluk düzeyinin öğrenim düzeyi değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir ($U=5822,00$; $p=,71$). Tablo 10 ve 11’de sunulan bulgular birlikte değerlendirildiğinde öğrenim düzeyinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 12.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının okul düzeyine göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Kıdem	n	$\bar{x}$	S.S.	F	p	Anlamlı Fark*
Dönüşümcü liderlik	(1) İlkokul	214	4,00	,65	8,60	,00	1-2
	(2) Ortaokul	70	3,64	,68			
	(3) Lise	34	3,78	,69			
Serbest bırakıcı liderlik	(1) İlkokul	214	2,31	,90	2,67	,07	-
	(2) Ortaokul	70	2,50	,83			

	(3) Lise	34	2,63	,91			
	(1) İlkokul	214	2,81	,79			
Sürdürümcü liderlik	(2) Ortaokul	70	2,88	,74	,87	,42	-
	(3) Lise	34	3,00	,80			
	(1) İlkokul	214	3,79	,94			
Öğretmenlik mesleği	(2) Ortaokul	70	3,33	,99	6,45	,00	1-2
	(3) Lise	34	3,69	,84			
	(1) İlkokul	214	3,94	,76			
Yönetici tutum ve davranışları	(2) Ortaokul	70	3,64	,73	4,18	,02	1-2
	(3) Lise	34	3,82	,73			
	(1) İlkokul	214	4,08	,68			
Meslektaş ilişkileri	(2) Ortaokul	70	3,93	,58	2,32	,10	-
	(3) Lise	34	3,90	,50			
	(1) İlkokul	214	4,21	,62			
Çalışma koşulları	(2) Ortaokul	70	3,84	,64	10,77	,00	1-2; 1-3
	(3) Lise	34	3,90	,63			
	(1) İlkokul	214	4,42	,51			
Sınıf yönetimi	(2) Ortaokul	70	4,15	,52	13,43	,00	1-2;1-3
	(3) Lise	34	4,02	,47			
	(1) İlkokul	214	4,10	,70			
Pozitif kişilik	(2) Ortaokul	70	3,73	,71	8,05	,00	1-2

	(3) Lise	34	3,85	,66		
	(1) İlkokul	214	4,07	,54		
Örgütsel mutluluk	(2) Ortaokul	70	3,75	,49	10,48	,00 1-2
	(3) Lise	34	3,86	,51		

*Gruplardaki gözlem sayıları eşit olmadığından Scheffe testi tercih edilmiştir.

Tablo 12’de katılımcıların liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının görev yaptıkları okul düzeyi bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular, araştırmaya katılan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının görev yaptıkları okul düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığını göstermektedir ($F_{(2,315)}=8,60$; $p=,00$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc (Scheffe) analizi yürütülmüştür. Bulgular ilkokulda görev yapan öğretmenlerin $\bar{x}=4,00$ (S.S.=,65) aritmetik ortalamalarının ortaokulda görev yapan öğretmenlere $\bar{x}=3,64$ (S.S.=,68) göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, katılımcıların görev yaptıkları okul düzeyi serbest bırakıcı ($F_{(2,315)}=2,67$; $p=,07$) ve sürdürümcü liderlik ($F_{(2,315)}=,87$; $p=,42$) algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştırmamaktadır.

Tablo 12’de ayrıca öğretmenlerin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyinin görev yaptıkları okula göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Elde edilen bulgular öğretmenlik mesleği ($F_{(2,315)}=6,45$; $p=,00$); yönetici tutum ve davranışları ($F_{(2,315)}=4,18$; $p=,02$); çalışma koşulları ($F_{(2,315)}=10,77$; $p=,00$); sınıf yönetimi ($F_{(2,315)}=13,43$; $p=,00$); pozitif kişilik boyutlarında ($F_{(2,315)}=8,05$; $p=,00$) ve ölçek genelinde ($F_{(2,315)}=6,45$; $p=,00$) katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Söz konusu farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc analizi yürütülmüştür. Analiz neticesinde elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir. Öğretmenlik mesleği boyutunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=3,79$ (S.S.=,94) algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyleri ortaokullarda görevli $\bar{x}=3,33$ (S.S.=,99) öğretmenlerden daha yüksektir. Benzer biçimde yönetici tutum ve davranışları boyutunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=3,94$ (S.S.=,76) algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyleri ortaokullarda görevli öğretmenlerden $\bar{x}=3,64$ (S.S.=,73) daha

yüksektir. Çalışma koşulları boyutunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=4,21$ (S.S.=,62) algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyleri ortaokullarda $\bar{x}=3,84$ (S.S.=,64) ve liselerde $\bar{x}=3,90$ (S.S.=,63) görevli öğretmenlerden daha yüksektir. Sınıf yönetimi boyutunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=4,42$ (S.S.=,51) algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyleri ortaokullarda $\bar{x}=4,15$ (S.S.=,52) ve liselerde $\bar{x}=4,02$ (S.S.=,47) görevli öğretmenlerden daha yüksektir. Pozitif kişilik boyutunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=4,10$ (S.S.=,70) algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyleri ortaokullarda görevli öğretmenlere göre $\bar{x}=3,73$ (S.S.=,70) daha yüksektir. Son olarak, örgütsel mutluluk ölçeği genelinde ilkokullarda görevli öğretmenlerin $\bar{x}=4,07$ (S.S.=,54) aritmetik ortalamaları ortaokullarda görevli öğretmenlere göre $\bar{x}=3,75$ (S.S.=,49) istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksektir.

Tablo 13.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Okulda süresi	görev n	$\bar{x}$	S.S.	F	p	Anlamlı Fark*
Dönüşümcü liderlik	(1) 1-3 yıl	153	3,98	,66	2,34	,07	-
	(2) 4-6 yıl	74	3,92	,69			
	(3) 7-9 yıl	43	3,78	,71			
	(4) ≥ 10 yıl	48	3,72	,65			
Serbest liderlik	(1) 1-3 yıl	153	2,30	,88	3,55	,01	1-4
	(2) 4-6 yıl	74	2,35	,99			
	(3) 7-9 yıl	43	2,31	,82			
	(4) ≥ 10 yıl	48	2,77	,76			
Sürdürümcü liderlik	(1) 1-3 yıl	153	2,85	,78	1,40	,24	-
	(2) 4-6 yıl	74	2,78	,84			

	(3) 7-9 yıl	43	2,74	,76			
	(4) ≥10 yıl	48	3,04	,67			
Öğretmenlik mesleği	(1) 1-3 yıl	153	3,68	,96			
	(2) 4-6 yıl	74	3,74	,92	1,60	,19	-
	(3) 7-9 yıl	43	3,41	1,10			
	(4) ≥10 yıl	48	3,82	,81			
Meslektaş ilişkileri	(1) 1-3 yıl	153	4,02	,68			
	(2) 4-6 yıl	74	4,12	,63	1,35	,26	-
	(3) 7-9 yıl	43	4,07	,63			
	(4) ≥10 yıl	48	3,88	,57			
Çalışma koşulları	(1) 1-3 yıl	153	4,13	,64			
	(2) 4-6 yıl	74	4,07	,65	,39	,76	-
	(3) 7-9 yıl	43	4,04	,70			
	(4) ≥10 yıl	48	4,05	,64			
Sınıf yönetimi	(1) 1-3 yıl	153	4,31	,53			
	(2) 4-6 yıl	74	4,35	,48	,28	,84	-
	(3) 7-9 yıl	43	4,34	,60			
	(4) ≥10 yıl	48	4,28	,54			
Örgütsel mutluluk	(1) 1-3 yıl	153	3,99	,54			
	(2) 4-6 yıl	74	4,00	,52	,35	,79	-
	(3) 7-9 yıl	43	3,90	,65			

(4) ≥ 10 yıl 48 3,95 ,46

*Gruplardaki gözlem sayıları eşit olmadığından Scheffe testi tercih edilmiştir.

Tablo 13'te katılımcıların liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının okuldaki görev süreleri bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular katılımcıların dönüşümcü liderlik ($F_{(3,314)}=2,34$; $p=,07$) ve sürdürümcü liderlik ($F_{(3,314)}=1,40$; $p=,24$) algılarının okuldaki görev süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algıları okuldaki görev süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır ($F_{(3,314)}=3,55$; $p=,01$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla post-hoc analizi yürütülmüştür. Bulgular mevcut okulunda 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamasının $\bar{x}=2,77$ (S.S.=,76) 1-3 yıldır görev yapan öğretmenlere göre $\bar{x}=2,30$ (S.S.=,88) istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan, mevcut okullarındaki görev süresine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları öğretmenlik mesleği ($F_{(3,314)}=1,60$; $p=,19$); meslektaş ilişkileri ($F_{(3,314)}=1,35$; $p=,26$); çalışma koşulları ($F_{(3,314)}=,39$; $p=,76$); sınıf yönetimi ($F_{(3,314)}=,28$; $p=,84$) boyutlarında ve ölçek genelinde ($F_{(3,314)}=,35$; $p=,79$) istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Tablo 14.

Yönetici tutum ve davranışları ve pozitif kişilik boyutları puanlarının okuldaki görev süresi değişkeni bağlamında karşılaştırılması

Boyut	Okuldaki görev süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	x^2	p	Anlamlı Fark
Yönetici tutum ve davranışları	(1) 1-3 yıl	153	169,47	3	4,13	,25	-
	(2) 4-6 yıl	74	149,69				
	(3) 7-9 yıl	43	158,52				

	(4) ≥ 10 yıl	48	143,73				
Pozitif kişilik	(1) 1-3 yıl	153	156,39				
	(2) 4-6 yıl	74	162,38				
	(3) 7-9 yıl	43	152,35	3	1,35	,72	-
	(4) ≥ 10 yıl	48	171,39				

Tablo 14'te katılımcıların yönetici tutum ve davranışları ve pozitif kişilik boyutlarında elde ettikleri puanların okuldaki görev süreleri bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular yönetici tutum ve davranışları ($\chi^2_{(sd=3,n=314)}=4,13;p=,25$) ve pozitif kişilik ($\chi^2_{(sd=3,n=314)}=1,35;p=,72$) boyutlarında öğretmenlerin elde ettikleri puanların istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 15.

Liderlik stili ve örgütsel mutluluk algılarının kıdeme göre karşılaştırılması

Boyut/Ölçek	Kıdem	n	$\bar{x}$	S.S.	F	p	Anlamlı Fark*
Dönüşümcü liderlik	(1) 1-5 yıl	77	77	4,01			
	(2) 6-10 yıl	93	93	3,87			
	(3) 11-15 yıl	59	59	3,90	,74	,56	-
	(4) 16-20 yıl	37	37	3,87			
	(5) ≥ 21 yıl	52	52	3,82			
Sürdürümcü liderlik	(1) 1-5 yıl	77	2,90	,80	1,14	,34	-

	(2) 6-10 yıl	93	2,78	,80			
	(3) 11-15 yıl	59	2,74	,80			
	(4) 16-20 yıl	37	2,86	,88			
	(5) ≥21 yıl	52	3,01	,58			
Öğretmenlik mesleği	(1) 1-5 yıl	77	3,98	,80			
	(2) 6-10 yıl	93	3,43	1,04			
	(3) 11-15 yıl	59	3,53	1,04	4,36	,00	1-2
	(4) 16-20 yıl	37	3,81	,87			
	(5) ≥21 yıl	52	3,75	,84			
Yönetici tutum ve davranışları	(1) 1-5 yıl	77	3,92	,69			
	(2) 6-10 yıl	93	3,74	,82			
	(3) 11-15 yıl	59	3,87	,77	,85	,50	-
	(4) 16-20 yıl	37	3,92	,76			
	(5) ≥21 yıl	52	3,92	,71			
Meslektaş ilişkileri	(1) 1-5 yıl	77	4,10	,59	,80	,52	-
	(2) 6-10 yıl	93	4,01	,72			

	(3) 11-15 yıl	59	4,09	,67	
	(4) 16-20 yıl	37	3,91	,65	
	(5) ≥21 yıl	52	3,98	,57	
	(1) 1-5 yıl	77	4,14	,63	
	(2) 6-10 yıl	93	3,97	,63	
Çalışma koşulları	(3) 11-15 yıl	59	4,12	,71	
	(4) 16-20 yıl	37	4,14	,67	1,35 ,25 -
	(5) ≥21 yıl	52	4,18	,61	
	(1) 1-5 yıl	77	4,32	,48	
	(2) 6-10 yıl	93	4,28	,56	
Sınıf yönetimi	(3) 11-15 yıl	59	4,43	,52	1,07 ,37 -
	(4) 16-20 yıl	37	4,35	,58	
	(5) ≥21 yıl	52	4,24	,51	
	(1) 1-5 yıl	77	4,04	,74	
	(2) 6-10 yıl	93	3,86	,76	1,13 ,34 -
Pozitif kişilik					

	(3) 11-15 yıl	59	4,03	,68	
	(4) 16-20 yıl	37	4,11	,68	
	(5) ≥21 yıl	52	4,01	,68	
	(1) 1-5 yıl	77	4,08	,46	
	(2) 6-10 yıl	93	3,86	,58	
Örgütsel mutluluk	(3) 11-15 yıl	59	3,98	,59	1,87 ,12 -
	(4) 16-20 yıl	37	4,01	,54	
	(5) ≥21 yıl	52	4,00	,48	

*Gruplardaki gözlem sayıları eşit olmadığından Scheffe testi tercih edilmiştir.

Tablo 15’te katılımcıların liderlik stili ve örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının kıdem bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular katılımcıların dönüşümcü liderlik ($F_{(4,313)}=,74$; $p=,56$) ve sürdürümcü liderlik ($F_{(4,313)}=1,14$; $p=,34$) algılarının kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 15’te ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamasının kıdeme göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular katılımcıların aritmetik ortalamalarının yönetici tutum ve davranışları ($F_{(4,313)}=,85$; $p=,50$); meslektaş ilişkileri ($F_{(4,313)}=,80$; $p=,52$); çalışma koşulları ($F_{(4,313)}=1,35$; $p=,25$); sınıf yönetimi ($F_{(4,313)}=1,07$; $p=,37$); pozitif ilişkiler ($F_{(4,313)}=1,13$; $p=,34$) boyutlarında ve ölçek genelinde ($F_{(4,313)}=1,87$; $p=,12$) kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, öğretmenlik mesleği boyutunda katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bir

biçimde farklılaşmaktadır ($F_{(4,313)}=4,36$; $p=,00$). Yürütülen post-hoc analizi 1-5 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlerin aritmetik ortalamasının $\bar{x}=3,98$ ($S.S.=,80$) 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip öğretmenlere $\bar{x}=3,43$ ($S.S.=1,04$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Tablo 16.

Serberst bırakıcı liderlik algısının kıdem değişkeni bağlamında karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Serbest bırakıcı liderlik	(1) 1-5 yıl	77	150,16	4	7,68	,10	-
	(2) 6-10 yıl	93	150,34				
	(3) 11-15 yıl	59	157,10				
	(4) 16-20 yıl	37	162,42				
	(5) ≥ 21 yıl	52	190,36				

Tablo 16’da katılımcıların serbest bırakıcı liderlik ölçeğinden elde ettikleri puanların kıdem bağlamında karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular araştırmaya katılan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($\chi^2_{(sd=4, n=313)}=7,68$; $p=,10$). Tablo 15 ve 16’da sunulan bulgulara göre, öğretmenlerin liderlik stili algıları kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark sergilememektedir.

Tablo 17.

Liderlik stilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiler

Boyut/Ölçek	Öğretmenlik mesleği	Yönetici tutum ve davranışları	Meslektaş ilişkileri	Çalışma koşulları	Sınıf yönetimi	Pozitif kişilik	Örgütsel mutluluk
Dönüşümcü liderlik	r ,47	,70	,55	,61	,36	,38	,71
	p ,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	n 318	318	318	318	318	318	318
Serbest bırakıcı liderlik	r -,08	-,30	-,17	-,27	-,24	,02	-,23
	p ,17	,00	,00	,00	,00	,74	,00
	n 318	318	318	318	318	318	318
Sürdürümcü liderlik	r ,00	-,12	-,03	-,13	-,12	,13	-,06
	p ,94	,03	,55	,02	,03	,02	,26
	n 318	318	318	318	318	318	318

Tablo 17’de katılımcıların liderlik stili ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiler sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre dönüşümcü liderlik ile öğretmenlik mesleği ($r=,47$; $p=,00$); yönetici tutum ve davranışları ($r=,70$; $p=,00$); meslektaş ilişkileri ($r=,55$; $p=,00$); çalışma koşulları ($r=,61$; $p=,00$); sınıf yönetimi ($r=,36$; $p=,00$); pozitif kişilik ($r=,38$; $p=,00$) ve örgütsel mutluluk ($r=,71$; $p=,00$) düzeyinde ilişkilidir. Korelasyon katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluğun öğretmenlik mesleği, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyli olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, sürdürümcü liderlik ile örgütsel mutluluk yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeydedir.

Serbest bırakıcı liderlik ile öğretmenlik mesleği ($r=-,08$; $p=,17$); yönetici tutum ve davranışları ($r=-,30$; $p=,00$); meslektaş ilişkileri ($r=-,17$; $p=,00$); çalışma koşulları ($r=-,27$; $p=,00$); sınıf yönetimi ($r=-,24$; $p=,00$); pozitif kişilik ($r=,02$; $p=,74$) ve örgütsel mutluluk ($r=-,23$; $p=,00$) düzeyinde ilişkilidir. Korelasyon katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel mutluluğun meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde ve düşük düzeyli olduğu söylenebilir. Öte yandan, serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel mutluluğun yönetici tutum ve davranışları boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve orta düzeylidir. Bununla birlikte, serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel mutluluğun öğretmenlik mesleği ve pozitif kişilik boyutları arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Son olarak, sürdürücü liderlik ile öğretmenlik mesleği ($r=,00$; $p=,94$); yönetici tutum ve davranışları ($r=-,12$; $p=,03$); meslektaş ilişkileri ($r=-,03$; $p=,55$); çalışma koşulları ($r=-,13$; $p=,02$); sınıf yönetimi ($r=-,12$; $p=,03$); pozitif kişilik ($r=,13$; $p=,03$) ve örgütsel mutluluk ($r=-,06$; $p=,26$) düzeyinde ilişkilidir. Korelasyon katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde sürdürücü liderlik ile örgütsel mutluluğun yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları ve sınıf yönetimi boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve zayıf olduğu görülmektedir. Öte yandan, sürdürücü liderlik ile örgütsel mutluluk ölçeği pozitif kişilik boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve zayıftır. Bununla birlikte, sürdürücü liderlik ile örgütsel mutluluk ölçeği öğretmenlik mesleği, meslektaş ilişkileri boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 18.

Liderlik stiline örgütsel mutluluğu yordama düzeyi

Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	1,77	,16	-	10,90	,00
Dönüşümcü liderlik	,54	,03	,68	15,98	,00
Serbest bırakıcı liderlik	-,09	,04	-,14	-1,91	,06
Sürdürücü liderlik	,10	,05	,15	2,06	,04
$R^2=,51$; $F=107,33$; $p=,00$					

Tablo 18’de liderlik stilinin örgütsel mutluluk algısını yordadığı çoklu regresyon modeline yönelik bulgular sunulmaktadır. Bulgular modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($R^2=,51; F=107,33; p=,00$). Buna göre liderlik stilleri (dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü) öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarındaki varyansın %51’ini açıklamaktadır. Standardize regresyon katsayıları göz önünde bulundurulduğunda liderlik stillerinin görece önem sırası dönüşümcü liderlik ($\beta=,68; p=,00$), sürdürümcü liderlik ($\beta=,15; p=,04$) ve serbest bırakıcı liderlik ($\beta=-,14; p=,06$) şeklindedir. Standardize regresyon katsayılarına ilişkin t değerleri incelendiğinde dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerinin örgütsel mutluluk algısı üzerindeki yordayıcılığı istatistiksel olarak anlamlı iken serbest bırakıcı liderlik stilinin örgütsel mutluluk algısı üzerindeki yordayıcılığı istatistiksel olarak anlamlı değildir.



BÖLÜM VI

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen sonuçlar ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin en yüksek olduğu boyut sınıf yönetimi, en düşük olduğu boyut ise öğretmenlik mesleği olarak göze çarpmaktadır. Literatürde yer alan ve ülkemizde gerçekleştirilen benzer çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin genel olarak olumlu yönde olmakla beraber yüksek düzeyde olmadığı belirtilmektedir (Korkut, 2019: 172). Bulut (2020: 43) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin hem olumlu duygular hem de potansiyeli gerçekleştirme alt boyutlarında orta düzeyde olduğu, olumsuz duygular alt boyutunda ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinden mutluluk, yönetici tutum ve davranışlarından mutluluk, meslektaşlar ile ilişkilerden mutluluk, sınıf yönetiminden mutluluk, çalışma koşullarından mutluluk ve pozitif kişilik düzeyinin de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın çalışmalarında araştırma sonuçlarına paralel olarak, Ayyıldız ve Kahveci (2022; 23) tarafından ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen, demografik değişkenlere göre örgütsel mutluluk düzeyinin incelenmesi amaçlanan 260 kadın ve 96 erkek öğretmenin katılım sağladığı araştırmada, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiş, Sancak (2019: 65) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerde cinsiyet değişkenine göre örgütsel mutluluk düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Literatür taramasında araştırma sonuçlarına paralel olmayan farklı çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin farklı değişkenlere göre ele alındığı bir çalışmada kadınların iş yaşamında daha fazla kariyer engeli ve stres yaratan unsur ile karşılaştıkları, söz konusu olumsuzlukların da örgütsel mutluluk düzeyini olumsuz yönde etkilediği rapor edilmiştir (Abdullah ve diğerleri, 2012: 93; Inandi ve diğerleri, 2021: 256; Clark ve Bower, 2016: 1; Chiu ve Chu, 2021: 90). Öğretmenlerde

örgütsel mutluluk düzeyini etkileyen değişkenlerin incelendiği diğer bir farklı çalışmada ise öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı, yönetici tutum ve davranışlarından mutlu olma ile çalışma koşullarından mutlu olma düzeyinin ise cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Yönetici tutum ve davranışlarından mutlu olma ile çalışma koşullarından duyulan mutlulukta kadın öğretmenlere kıyasla erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Sarıbiyık ve Yirci, 2023: 178).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının medeni durumlarından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde etkilenmediği bulunmuştur. Literatürde bu konuda yapılan bazı çalışmalarda ise araştırma bulguları ile paralellik göstermeyen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre örgütsel mutluluk düzeylerinin incelendiği bir çalışmada bekar öğretmenlere kıyasla evli öğretmenlerde genel örgütsel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. İlgili çalışmada pozitif kişilik düzeyinin de evli öğretmenler lehine yüksek olduğu bulunmuş, diğer alt boyutlarda ise (öğretmenlik mesleğinden mutluluk duyma, yönetici tutum ve davranışlarından mutlu olma, meslektaşlar ile ilişkilerden duyulan mutluluk, çalışma koşullarından mutluluk, sınıf yönetiminden duyulan mutluluk) medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gözlenmediği tespit edilmiştir (Korkut, 2019: 191).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyinin görev yaptıkları okula göre karşılaştırılmasında, öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları, pozitif kişilik ve sınıf yönetimi alt boyutlarında ilkokullarda görevli öğretmenlerin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerinin ortaokullarda görevli öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel mutluluk ölçeği genelinde ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının diğer okul türlerine göre yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırma literatüründe görev yapılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koyan çalışma sonuçları da bulunmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmada diğer eğitim kademelerinde görev yapan branş öğretmenleri ile ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2020: 52).

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada da öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Ayyıldız ve Kahveci, 2020: 25).

Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademelerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Sancak, 2019: 71). İlkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen farklı bir çalışmada da öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin görev yapılan okul türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aksoy, 2022: 107).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının mesleki kıdem değişkenine göre sadece öğretmenlik mesleği alt boyutunda farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, 1-5 yıl arası mesleki kıdem süresine sahip katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden mutluluk seviyesinin diğer mesleki kıdem süresine sahip katılımcı öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Farklı branşlarda görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2020: 56).

Farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Aksoy, 2022: 106).

Kotaoğlu (2019: 67) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyini etkileyen değişkenlerin ele alındığı farklı bir çalışmada genel örgütsel mutluluk düzeyi ile öğretmenlik mesleğinden duyulan mutluluk, yönetici tutum ve davranışlarından memnun olma, meslektaşlarla ilişkiler, sınıf yönetiminden mutlu olma ve pozitif kişilik düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Ancak öğretmenlerin çalışma koşullarından mutlu olma düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı bulunmuş, 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere kıyasla 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin çalışma koşullarından duydukları mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Sarıbiyik ve Yirci, 2023: 181).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mevcut okullarında görev yapma sürelerine göre genel örgütsel mutluluk düzeyinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Bunun yanında örgütsel mutluluk alt boyutlarına ilişkin sonuçların da mevcut kurumda görev yapma süresine göre

farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu konuda hem sınıf öğretmenleri hem de branş öğretmenleri üzerinde yürütülen bir çalışmada demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin mevcut eğitim kurumlarında görev yapma sürelerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Bulut, 2020: 56). Öğretmenlerde demografik değişkenlere göre örgütsel mutluluk düzeyinin ele alındığı diğer bir araştırmada mevcut okulda görev yapma süresine (1-5 yıl, 6 yıl ve üzeri) göre öğretmenlerde örgütsel mutluluk düzeyinin farklılaşmadığı belirtilmiştir (Karnak, 2020: 78).

Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel mutluluk alt boyutlarına ilişkin sonuçlarında öğrenim düzeyinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazın çalışmalarında araştırma sonucuna paralel olmayan araştırma bulgularının varlığı görülmekte olup öğretmenlerde örgütsel mutluluğu etkileyen unsurların ele alındığı bir çalışmada eğitim düzeyinin örgütsel mutluluğu etkileyen temel faktörler arasında yer aldığı bulunmuştur. Söz konusu çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin de yükseldiği bulunmuştur. Öğretmenlerde eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel mutluluğun artmasının temel nedeni olarak yüksek eğitim düzeyine sahip öğretmenlerde olumsuz duyguların daha az görülmesi gösterilmiştir (Bulut, 2020: 4).

Literatürde yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman insanların eğitim düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının örgütsel mutluluk üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bunun temel nedenlerinin başında eğitim düzeyinin mesleki kariyeri, yargılama biçimini, karar verme stillerini ve düşünme becerilerini etkilemesi gösterilmektedir (Korkut, 2019: 47).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik stilleri ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki ele alındığında dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluğun öğretmenlik mesleği, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik boyutları arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyli olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluk yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeydedir.

Literatürde yer alan çalışmalarda bu araştırma ile paralellik gösteren sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin liderlik algılarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmada hem iş hem de insan odaklı liderlik algı düzeyinin yüksek olduğu rapor edilmiştir (Bulut, 2020: 42).

Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile ilişkisinin ele alındığı farklı bir çalışmada serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik algısı ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuş, buna karşılık dönüştürücü liderlik algısı ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu rapor edilmiştir (Aytaç ve Usta, 2023: 1844).

Köse (2023: 3) tarafından bu konuda yapılan ve öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada dönüştürücü liderlik algısının olumlu örgütsel davranışları sergileme ve okula karşı olumlu tutumlar geliştirmeye katkı sağladığı rapor edilmiştir.

Literatürde farklı meslek dallarında yürütülen çalışmalar algılanan liderlik tarzlarının örgütsel mutluluk düzeyini etkilediği belirtilmekle beraber (Erschens ve diğerleri, 2022: 1; Kılıç ve diğerleri, 2023: 91; Tanwar ve Priyanka, 2018: 420; Meng ve Muthuveloo, 2022: 1318), öğretmenlerde de yöneticilerin sergiledikleri tutum ve davranışların örgütsel mutluluk düzeyi üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Bulut, 2020: 4).

Farklı branşlarda yer alan öğretmenler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada öğretmenlerin dönüştürücü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Sarıbiyık ve Yirci, 2023: 183).

Öğretmenlerin liderlik algılarının ele alındığı farklı bir araştırmada öğretmenlerin dönüştürücü ve serbest bırakıcı liderlik algılarının orta düzeyde olduğu, buna karşılık serbest bırakıcı liderlik algılarının düşük düzeyde bulunduğu rapor edilmiştir (Aytaç ve Usta, 2023: 1851).

Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan bulgular genel olarak dönüştürücü liderlik algısının örgütsel mutluluğu yordayan liderlik stillerinin başında geldiğini göstermektedir. Bu konuda kamu ve özel sektörde yürütülen birçok çalışmada da (Abdullah ve diğerleri, 2016: 1; Pojanes ve Japos, 2022: 85; Setiawan ve diğerleri, 2020: 1265) dönüştürücü liderlik algısının örgütsel mutluluk düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen liderlik stili ölçeğine yönelik bulgularda cinsiyetin öğretmenlerin dönüştürücü liderlik algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını, cinsiyet değişkenine göre katılımcı öğretmenlerin algıladıkları liderlik stillerinin dönüştürücü liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışmalarda algılanan liderlik tarzlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, bazı çalışmalarda ise algılanan liderlik tarzlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Çalışır, 2023: 68).

Bulut (2020: 45) tarafından yapılan çalışmada algılanan liderlik tarzlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Köse (2023: 46) tarafından yapılan ve öğretmenler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada liderlik algısını etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmada öğretmenlerin dönüştürücü, serbest bırakıcı ve sürdürücü liderlik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Hamidi (2023: 50), bu konuda yürüttüğü çalışmada erkek öğretmenlerde dönüştürücü liderlik algısının, kadın öğretmenlerde ise sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik algısının daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Ancak söz konusu çalışmada gruplar arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı rapor edilmiştir.

Yapılan bu araştırmaya katılan öğretmenlerin dönüştürücü, serbest bırakıcı ve sürdürücü liderlik algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde bu alanda yapılan benzer çalışma bulguları da öğretmenlerin algıladıkları yönetici liderlik tarzlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir (Bulut, 2020: 45). Farklı branşlarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışmada öğretmenlerin dönüştürücü, serbest bırakıcı ve sürdürücü liderlik algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Köse, 2023: 47). Hamidi (2023: 51) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada da dönüştürücü, sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik algısının öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik algılarının görev yaptıkları okul düzeyine göre istatistiksel olarak dönüştürücü liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, ortaokullarda görev yapan öğretmenlere kıyasla ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin dönüştürücü liderlik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık literatürde görev yapılan okul kademesine göre öğretmenlerin

liderlik algılarının anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (Bulut, 2020: 47). Farklı branşlarda yer alan öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada öğretmenlerde dönüştürücü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik algısının görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Hamidi, 2023: 51).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik algılarının mesleki kıdemlerine anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışma sonuçları da öğretmenlerde algılanan liderlik stillerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu konuda yürütülen bir çalışmada öğretmenlerin dönüştürücü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Hamidi, 2023: 55).

Yapılan bu çalışmada mevcut kurumda görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre mevcut okulunda 10 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerin serbest bırakıcı liderlik algılarının, mesleki kıdemi 1-3 yıl arasında olan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan farklı çalışmalarda da aynı okulda görev yapma süresinin liderlik algısı üzerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada aynı okulda görev yapma süresi arttıkça öğretmenlerin iş odaklı liderlik algılarının da yükseldiği bulunmuştur. İlgili çalışmada bu durumun temel nedeni olarak aynı okulda görev yapma süresi arttıkça öğretmenlerin hem yöneticiler hem de meslektaşlar ile olan sosyal ilişkilerinin daha fazla gelişmesi gösterilmiştir (Bulut, 2020: 50). Farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde bu konuda yapılan diğer bir çalışmada öğretmenlerin serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik algılarının mevcut okulda çalışma süresine göre farklılık göstermediği, buna karşılık dönüştürücü liderlik algılarının mevcut okulda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (Hamidi, 2023: 56).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkeninin, katılımcıların dönüştürücü liderlik algılarını lisans mezunu öğretmenler lehine farklılaştırırken; serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik algılarını etkilemediği tespit edilmiştir.

Öğrenim düzeyi değişkeni ve liderlik algısı arasındaki ilişkinin ele alındığı farklı bir çalışmada öğretmenlerin liderlik algılarını etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, söz konusu çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre liderlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Bulut, 2020: 48). Araştırma sonuçları kısmen paralellik gösteren farklı bir çalışmada da öğretmenlerde dönüştürücü, sürdürümcü ve

serbest bırakıcı liderlik algısının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Hamidi, 2023: 51).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin en yüksek olduğu boyutun sınıf yönetimi boyutu olması, öğretmenlerin sınıf içerisinde öğrencileriyle geçirdikleri zamanın verimli ve öğretim süreci dışında da paylaşımlarının samimi ve içten olmasıyla, özellikle sınıf öğretmenlerinin dört yıl kadar uzun bir süreyle öğrencileriyle birlikte sınıf atmosferini paylaşmaları öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerini pozitif yönde etkilemektedir. Öğretmenlik mesleği alt boyutunda örgütsel mutluluk düzeyinin düşük olması ise bazı eğitim örgütlerinde yöneticilerin öğretmenlerin eğitim faaliyetleri için talep ettiği isteklere karşı ilgisiz tutum sergilemeleriyle açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeyinin görev yaptıkları okula göre karşılaştırılmasında, öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, çalışma koşulları, pozitif kişilik ve sınıf yönetimi alt boyutlarında ilkökul kademesinde görevli öğretmenlerin algıladıkları örgütsel mutluluk düzeylerinin daha yüksek olması ilkökul öğretmenlerinin kendi sınıflarını fiziksel donanım olarak şekillendirebilmeleri, olumlu sınıf iklimini ve sınıf kurallarını öğrencileri ile birlikte belirlemeleri eğitim sürecine kolaylık sağlamakta ve örgütsel mutluluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının mesleki kıdem değişkenine öğretmenlik mesleği alt boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdem süresine sahip katılımcı öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyinin yüksek olması, öğretmenlerin mesleğinin ilk yıllarında heyecanlı ve istekli olmasıyla, yeniliklere ve dönüşüme açık, değişen ve dönüşen öğrenen ve öğreten insan modelini benimselemeleri mesleki tükenmişliğin etkisinin ise henüz hissedilmemesi yorumuyla açıklanabilmektedir.

Araştırma bulgularına göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluk yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları boyutları ve ölçek geneli arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde olması öğretmenlerin kurum yöneticilerinde anlayış, hoşgörü, üst düzey motivasyon becerisi gibi özelliklerin varlığını hissetmek istemeleri ile açıklanabilmektedir.

ÖNERİLER

Araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- 1) Öğretmenlerin okullarında geçirdikleri süre içerisinde örgütsel mutluluk düzeylerini arttırıcı, özellikle çalışma koşulları alt boyutunda verimliliğin arttırılması için sahada okul yöneticileri ve öğretmenlerle iş birliği içerisinde gerekli çalışmaların yapılması , görüş ve önerilerin yer aldığı veri toplama anketlerinin ülke genelinde sıklıkla uygulanması ve elde edilen verilerle ilgili görüşlere yönelik iyileştirmelerin planlanıp ülke genelinde uygulanması önerilmektedir.
- 2) Öğretmenlerde algılanan liderlik stillerine ilişkin görüşlere ait bulgulara ulaşmak için ülkemizin farklı demografik özelliklerine sahip bölgelerinde büyük ve küçük örneklem grupları üzerinde benzer çalışmalar yapılarak öğretmen algılarına ulaşılması ve liderlik stili çalışmalarının öneminin arttırılması önerilmektedir.
- 3) Okul yöneticilerinin liderlik stilleri öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini etkilediği için okul yöneticilerinde örgüt dinamiğini pozitif yönde etkileyen liderlik stillerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim ve seminerlerin sayılarının arttırılması önerilmektedir.
- 4) Türk Eğitim Sisteminde yönetsel sorunlara daha çok odaklanılarak yöneticilerin liderlik algılarının değiştirilmesi, örgütsel mutluluk ve liderlik tanımlarının birbiri ile ilişkili olarak tanımlanması ve akademik çalışmalarda yer verilme sıklığının arttırılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., & Ping, C. S. (2017). Workplace happiness, transformational leadership and affective commitment. *Advanced Science Letters*, 23(4), (s.2872-2875). doi: 10.1166/asl.2017.7588
- Aas, R. W., Ellingsen, K. L., Lind  e, P., & M  ller, A. (2008). Leadership qualities in the return to work process: a content analysis. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, (s.335-346). doi: 10.1007/s10926-008-9147-y
- Abbasi, P., Timareh, M., Ziapour, A., & Kianipour, N. (2018). A study of the components of happiness and the role of demographic variables among the students at Kermanshah University of Medical Sciences. *Journal of Postgraduate Medical Institute*, 32(2), (s.173-178). doi:10.7860/jcdr/2018/31884.11547
- Acabo  a, A. (2007). *Din- mutluluk ilişkisi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş S  t  c   İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 204569).
- Acar, E. (2007). Uzmanlık alanında çalışmanın i   mutluluğuna etkisi, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 3(1), (s.1-18). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/issue-full-file/78895>
- Aksoy, F. (2022). *   retmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:725384).
- Al-Abedie, A. R. C., & Al-Temini, A. H. A. (2015). The mediating effect of organizational happiness on the relationship between benevolent leadership and organizational outcomes: An empirical study at the University of Babylon. *World Journal of Pharmaceutical Research*, 4(9), (s.214-228). doi: 10.26756/th.2022.480
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4), (s.103-116). doi:10.24052/jbrmr/v13is04/art-09

- Al-Hadrawi, B. K., Al-Awsat, A. F., Jawad, A. R., & Al-Zurfi, A. R. (2023). Transformational leadership and its impact on realizing organizational happiness. *Journal of Production & Industrial Engineering (JPiE)*, 4(2), 60-73. doi: 10.26706/jpie.4.2.20230901
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N. I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of leadership styles in creating quality work culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, (s.161-169). doi: 10.1016/s2212-5671(15)01143-0
- Alkan, Ö., & Kavalcı, K. (2023). Gender differences in happiness during COVID– 19 pandemic: evidence from Türkiye. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(3), (s.153-153). doi: 10.5455/pbs.20230512053548
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürünün liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415. doi:10.17755/esosder.28743
- Alkın, C., & Ünsar, S. (2007). Liderlik özellikleri ve davranışlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 75-94. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28330/301076#article_cite
- Almutairi, D. O. (2016). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), (s.231-241). doi: 10.5539/ijbm.v11n1p231
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), (s.1-10). doi: 10.1016/j.joitmc.2023.100033
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). Social indicators of well-being, *Americans Perceptions Of Life Quality*, New York, Plenum Press doi: 10.1007/978-1-4684-2253-5_8
- Acock, A. C., & Hurlbert, J. S. (1993). Social networks, marital status, and well-being, *Social Networks*, 15(3), (s.309–334). doi: 10.1016/0378-8733(93)90010-i

- Akan, D., & Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, Teori ve Uygulama, 6 (11), (s.123-150). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210407>
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), (s.392-415), doi: 10. 17755 /Esosder.28743
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk ahlakı*. İnkılap Yayınevi: İstanbul
- Akış, Ö. (2015). Bir refah göstergesi olarak Türkiye’de mutluluğun mekânsal dağılışı, *Türk Coğrafya Dergisi*, 65, (s.69-76). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tcd/issue/21272/228385>
- Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman’s objective happiness, *Journal of Happiness Studies*, 6, (p.301-324). doi: 10.1007/s10902-005-7694-x
- Alıç, M. (1996). Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticisinin işlevleri, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (217), (s. 12-16). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/19549/208462>
- Arıkan, S. (2003). *Yönetim ve organizasyon*, 1. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Argan, M., Argan, M. T., & Dursun, M. T. (2018). Examining relationships among well-being, leisure satisfaction, life satisfaction, and happiness. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 7(4), (s.49-59). Erişim adresi: https://www.ijmrhs.com/medical-research/examining-relationships-among_wellbeing-leisure-satisfaction-life-satisfaction-and-happiness.pdf
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*, (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 511159).
- Ataay, İ. D. (1988). *İşletmelerde insangücü verimliliğini etkileyen faktörler*. Ankara: MESS Yayın.
- Awada, N., Johar, S. S., & Binti Ismail, F. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal*

of Administrative and Business Studies JABS, 5(5), (s.260-268). doi: 10.20474/jabs-5.5.1

Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*, Hatipoğlu Yayınları, Ankara.

Aydintan, B., & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: An empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/314261752_The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Life_Satisfaction_An_Empirical_Study_on_Teachers/link/58be9d03aca2727fdb7b6007/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Ayyıldız, Ş., & Kahveci, G. (2022). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 9(29), (s.15-31). doi:10.5281/zenodo.7497122

Balcı, A. (2007). Etkili okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma. Ankara: Pegem A. Yayınları, 4. Basım.

Baixauli, E. (2017). Happiness: Role of dopamine and serotonin on mood and negative emotions. *Emerg Med (Los Angel)*, 7(2), 350-352. doi: 10.4172/2165-7548.1000350

Bajwa, R. S., Batool, I., Asma, M., Ali, H., & Ajmal, A. (2016). Personality traits and decision making styles among university students (Pakistan). *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 14(1), (s.38-41). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/304944238_Personality_traits_and_decisi_on_making_styles_among_university_students_Pakistan

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), (s. 73-84). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10217/125592>

Bartels, M. (2015). Genetics of wellbeing and its components satisfaction with life, happiness, and quality of life: A review and meta-analysis of heritability studies. *Behavior Genetics*, 45, (s.137-156). doi: 10.1007/s10519-015-9713-y

- Bass, B. M.; Avolio, B. J.; Jung, D. I. ve Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. doi: 10.1037/0021-9010.88.2.207
- Başkaya, Z., & Ünal, A. (2017). Türkiye'de evlenme ve boşanma oranlarının iller düzeyinde zamansal değişimi (2001-2015). *Journal of International Social Research*, 10(53), (s.338-358). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Zafer-Baskaya/Publication/321982379_Turkiye'de_Evlenme_ve_Bosanma_Oranlarinin_iller_Duzeyinde_Zamansal_Degisimi_2001-2015/Link/S/5bb61f3b4585153610a9d569/Tuerkiye-De-Evlenme-Ve-Bosanmaora_Nlarinin_iller-Duezeyinde-Zamansal-Degisimi-2001-2015.Pdf
- Bayram, N., & Aydemir, M. (2017). Decision-making styles and personality traits. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 3(1), 905-915. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/330832648_Decision-Making_Styles_and_Personality_Traits
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2007). Is Wellbeing U-shaped over the Life Cycle? *Social Science and Medicine*, forthcoming. doi: 10.3386/w12935
- Balkıs, M. (2003). *Üniversite öğrencilerinin düşünme stilleri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 130173)
- Bass, Bernard M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior, *Leadership Quarterly*, Summer 99, Vol.10, Issue 2, Academic Search Elite, 22.11.2001, (s.1-22). doi: 10.1016/s1048-9843(99)00016-8
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture, *Public Administration Quarterly*, 17, 1993. doi: 10.1016/1048-9843(93)90005-e
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990) Developing transformational leadership: 1992 and beyond, *Journal of European Industrial Training*, 14, (s. 21-27). doi: 10.1108/03090599010135122
- Bass, B. (1960). Leadership, psychology, and organizational behavior. *New York: Harper and Brothers*. doi: 10.7202/1022046ar

- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 630233).
- Baysal, S. (2013). Bir pazarlama stratejisi olarak mutluluk temasının markalar tarafından kullanılması: mutluluk temelli pazarlama üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1), (s.84-93). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11355/135730>
- Bozkurt, B.N. (2019). *Okul mutluluğunu etkileyen bir faktör: öğretmenlerin politik becerileri*, (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 580236).
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, (p.279-307). doi: 10.1146/annurev.pych.53.100901.135156
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 57(57), (s. 5-34). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10340/126685>
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması*, (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 398388).
- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:628045).
- Bulut A. ve Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176. doi : 10.15659/ankad.v4i2.102
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (16. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Buono, B. (1990). *A primer on organizational behavior*, Willey Book, New York 1990, (p. 161).

- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), (s.553-571). doi: 10.1080/13632434.2014.928680
- Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, (s.19-27). doi: 10.20448/journal.518.2020.5.19.27
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*, Siyasal Kitapevi, 4. Baskı, Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), (s.73-114). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26117/275144>
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, (s.77-87). Erişim adresi: <http://efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/1009-published.pdf>
- Cemaloğlu, N. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, (s. 131-177).
- Chan, G., Miller, P. W., & Tcha, M. (2005). Happiness in university education. *International Review of Economics Education*, 4(1), (p.20-45). doi: 10.1016/s1477-3880(15)30139-0
- Chiu, H. T., & Chu, P. Y. (2021). Study on the influence of work stress and social support on the happiness of career women-aromatherapy as moderator variable. *International Journal of Organizational Innovation*, 14(1), (s.90-109).
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), (s.189-217). doi: 10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x
- Clark, M. E., & Bower, J. D. (2016). Career experiences of women with major financial barriers. *The Career Development Quarterly*, 64(4), (s.373-386). doi: 10.1002/cdq.12072
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology*, 78(3), (p. 299-306). doi: 10.1111/j.2044-8295.1987.tb02248.x

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çakıroğlu, A. (2007). *Türkiye’de yaşam kalitesi ve mutluluk arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 217794).
- Çelik, V. (2004). *Liderlik*, Yüksel Özden (Ed.), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı (s. 187-215), Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 565855).
- Demir, R. & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam mutluluklarının incelenmesi, *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), (s. 347-378). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/381753>
- Demirel, S. (2000). *TESEV vakfı devlet reformu tanıtım toplantısı konuşması*, 30 Haziran 2000, 21. Yy. Yol Haritası: Demokrasi ve Kalkınma, İstanbul: ABC Yayınları.
- Diener, E., & Oishi, S. (2005). The nonobvious social psychology of happiness. *Psychological Inquiry*, 16(4), (s.162-167). doi: 10.1207/s15327965pli1604_04
- Dikmen, B. (2012). *Liderlik kuramı ve dönüştürücü liderlik kuramının çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma*, (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 33111).
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (1996). *İşletme yönetimi*, 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 75(3), (p. 542–575). doi: 10.1037//0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index, *American Psychologist*, 55 (1), (p. 34 – 39). doi: 10.1037/0003-066x.55.1.34

- Drucker, P. F., “The coming of the new organization”, Harvard Business Review, 28, January-February, 1988., Kendini yönetmek: esaslar: Harvard Business Review’den en kalıcı yönetim fikirleri, çev. M. İnan İstanbul, Optimist Yayınları, 2012.
- Doğan, S. (2001). Vizyona Dayalı Liderlik. İstanbul: Seçil Ofset.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66668/1043081>
- Doğan, S. (2015). Eğitim bilimine giriş. Ankara: Eğiten Kitap.
- Duran, A. (2016). *Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 443484).
- Eckerman, L. (2006) Money really doesn’t buy happiness, study finds, <http://psychcentral.com/blog/archives/2023/02/17/money-really-doesnt-buy-happiness-study-finds/> doi: 10.2466/pr0.99.7.992-992
- Eranlı, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 378570).
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, (s.103-121). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yead/issue/21809/234439>
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Basım Yayınları, İstanbul.
- Ergun-Özler, N.D. (2013). *Liderlik*. Celil Koparal, İnan Özalp (Editörler). Yönetim ve Organizasyon içinde (s.95-123). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erschens, R., Seifried-Dübon, T., Stuber, F., Rieger, M. A., Zipfel, S., Nikendei, C., & Junne, F. (2022). The association of perceived leadership style and subjective well-being of employees in a tertiary hospital in Germany. *PloS one*, 17(12), (s.1-20). doi: 10.1371/journal.pone.0278597

- Eryılmaz, A., & Atak, H. (2011). Ergen öznel iyi olgusunun öz saygı ve iyimserlik eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), (s.170-181). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1489074>
- Eryılmaz, A., & Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), (s.189-203). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200005>
- Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations: on power, *Involvement and Their Correlates*, Free Press of Glencoe, New York. doi: 10.1017/s0003055400283330
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), (s.256-275). doi: 10.1108/09578231111129055
- Falk, A. & Knell, M. (2004). Choosing the joneses: endogenous goals and reference standards, *Scandinavian Journal of Economics*, 106 (3), September, (p. 417–435). doi: 10.1111/j.0347-0520.2004.00370.x
- Fave, A. D., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100, (s.185-207). doi: 10.1007/s11205-010-9632-5
- Ferreira, F. D. S., Lopes da Costa, R., Pereira, L., Jerónimo, C., & Dias, Á. (2018). The relationship between chemical of happiness, chemical of stress, leadership, motivation and organizational trust: A case study on Brazilian workers. *Journal of International Business and Economics*, 6(2), 89-100. doi: 10.15640/jibe.v6n2a8
- Fidan, M. (2020). Öz liderlik ve mutluluk arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi, *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), (s. 222-235). doi: 10.46423/izujed.761595
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), (s.384-412). doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), (p. 402-435). doi:10.1257/jel.40.2.402

- Fujita, F. (1991). An investigation of the relation between extroversion, neuroticism, positive affect, and negative affect. *Unpublished Master Dissertation*. Illinois: University of Illinois Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66668/1043081>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103-110. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 3 (4), (p: 379-392). doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- George, D., & Mallery, P. (2020). IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference. New York: Routledge.
- Genç, N. ve Halis, M. (2006). *Quality Leadership*. İstanbul: Timas Publishing Company.
- Genç Yücel, B. (2019). *Okul ncesi yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş mutluluğu arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/temelegitim/issue/44423/552090>
- Ghadi, M. Y., & Almanaga'h, K. S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: An empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), (s.244-251). doi: 10.3546/btp.2020.11109
- Giri V. N., & Santra, T. (2010). Effects of job experience, career stage, and hierarchy on leadership style, *Singapore Management Review*, 32(1), (p. 85-93). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/292682684_Effects_of_job_experience_career_stage_and_hierarchy_on_leadership_style
- Giritli, H., & Oraz, G. T. (2004) Leadership styles: some evidence from the turkish construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(3), (p. 253-262). doi:10.1080/01446190310001630993
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal Of Vocational Behavior*, 63: (p. 510-531). doi: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- Gomes, A. R. 2014. Transformational leadership: theory, research, and application to sports. In C. Mohiyeddini (Ed.), *Contemporary Topics and Trends İn The Psychology Of Sports* New York: *Nova Science Publishers*, (p. 53-114). Erişim adresi:

[https://www.researchgate.net/publication/310794991 Transformational leadership Theory research and application to sports](https://www.researchgate.net/publication/310794991_Transformational_leadership_Theory_research_and_application_to_sports)

- Gudmundsdottir, D. G. (2013). The impact of economic crisis on happiness. *Social Indicators Research*, 110, (s.1083-1101). doi: 10.1007/s11205-011-9973-8
- Gutierrez, J. L. G., Jimenez, B. M., Hernández, E. G., & Pcn, C. (2005). Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables. *Personality And Individual Differences*, 38(7), (s.1561-1569). doi: 10.1016/j.paid.2004.09.015
- Güler, B. K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(2), (p. 129-149). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22749/242848>
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*, Semra Arıkan, Liderlik, 1.Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Güney, S. (2012). *Liderlik*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=IVxNjjXCGsZ9PgaBCQdc9g&no=P0XXjKTGE7Ow7LLyQcZGDw>
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage: Hampshire
- Hellriegel D., & Slocum, J. W. (1992). *Management*, Addison Wesley Publising Company, New York.
- Helliwell, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being, *Economic Modelling*, Elsevier, 20(2), (p. 331-360). doi: 10.1016/s0264-9993(02)00057-3
- Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2017). Dünya mutluluğunun sosyal temelleri. Dünya Mutluluk Raporu, 8.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable leadership. *Educational Leadership*, 61(7), (p. 8-13). Erişim adresi : [https://www.researchgate.net/publication/292228904 The Seven Principles of Sustainable Leadership](https://www.researchgate.net/publication/292228904_The_Seven_Principles_of_Sustainable_Leadership)
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012), *Eğitim yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

- Habibzadeh, S., & Allahvirdiyani, K. (2011). Effects of economic and noneconomic factors on happiness on primary school teachers and Urmia University professors, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, (p. 2050-2051). doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.397
- Hastings, O. P., & Roeser, K. K. (2020). Happiness in hard times: Does religion buffer the negative effect of unemployment on happiness? *Social Forces*, 99(2), 447-473. doi: 10.1093/sf/soaa018
- Hernández, A. C. C., Ripoll, R. R., de Velazco, J. J. H. G., & Hernández, I. V. R. (2020). University social responsibility in the organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), (s.427-440). doi: 10.9770/jesi.2020.7.4(26)
- Huebner, E. S. (1991). Initial development of the Student's Life Satisfaction Scale. *School Psychology International*, 12(3), (p. 231-240). doi: 10.1177/0143034391123010
- Inandi, Y., Tahtali, N., & Arslantaş, H. İ. (2021). The relationship between the career barriers of female teachers and their anger and stress levels. *European Journal of Education Studies*, 8(5), (s.256-281).
- Ingram, P. D. (1997). Leadership Behaviors of Principals in Inclusive Educational Settings, *Journal of Educational Administration*, 35(5), (p. 11-27). doi: 10.1108/09578239710184565
- Isa, K., Sam, T. H., Palpanadan, S. T., Kechek, N. N. A., Rosni, N. M., Vasudevan, A., & Ruiteng, X. (2022). The Correlation of organizational factors and university lecturers' happiness. *RES MILITARIS*, 12(5), (s.364-378).
- Ismail, A., Mohamed, H. A. B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1), 89. doi: 10.1109/icebeg.2011.5887088
- İlhan, M. A. (2017). *Dönüştürücü ve yönetsel liderlik tarzlarının kariyer memnuniyetine etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü*, Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:483416).

- İnci, M. (2001). *Dönüştürücü liderlik yaklaşımı*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 106684).
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), (s.45-52). doi: 10.5539/ies.v9n6p45
- Jalloh, A. (2014). Measuring happiness: Examining definitions and instruments. *Illuminare*, 12, (s.1-9). Erişim adresi: <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/illuminare/article/view/3635>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, (p. 16489-16493). doi: 10.1073/pnas.1011492107
- Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi, *Ekev Akademi Dergisi*, 23(79), Ss.135-156 Erişim adresi: <https://avesis.erdogan.edu.tr/yayin/05a09b9f-432d-4fce-b429-9988cb1b7d32/ilk-ve-ortaogretimde-gorev-yapan-ogretmenlerin-algilarina-gore-orgutsel-sinizmin-orgutsel-mutluluk-uzerindeki-rolunun-incelenmesi>
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hanehalkı için bazı sonuçlar, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), (s. 214-233). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6158/82771>
- Kara, M. (2010). *İş tatmini ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:254076).
- Karabina, M. (2016). The impact of leadership style to the teachers job satisfaction, *European Journal Of Education Studies*, 2 (3), (p. 80-94). doi: 10.5281/zenodo.60881
- Karaer, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 638139).

- Karamustafaoğlu, N. (2022). Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doctoral dissertation, Kastamonu Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:751242).
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karcıoğlu, F, & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “Cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), (s.1-20). doi: 10.16951/iibd.28149
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 651322).
- Kaya, A., & Moçoşoğlu, B. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: şanlıurfa ili örneği, *Harran Maarif Dergisi*, 3 (1), (s. 52-70). doi: 10.22596/2018.0301.52.70
- Kaya, Y. K. (1999). Eğitim yönetiminde kuram ve Türkiye’deki uygulama. Ankara: Bilim Yayıncılık. (7. Baskı).
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve liderler*. Kalder Yayınları, İstanbul.
- Kerr, S., & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement Organizationa, *Behavior and Human Perfonnance*, 22, (p. 375-403). doi: 10.1016/0030-5073(78)90023-5
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, 10(1), (s.26-51). doi:10.3926/ic.476
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması, *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), (s. 43-57). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/paradoks/issue/36230/355854>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007
- Kılıç, G. N., Karabay, A., & Kocabaş, İ. (2023). Examining the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' organizational happiness.

International Journal of Organizational Leadership, 12(1), 91-112. doi: 10.33844/IJOL.2023.60352

Kırık, A. M. ve Sönmez, M. (2017). İletişim ve mutluluk ilişkisinin incelenmesi, *İnif E-Dergisi*, 2(1), (s. 15-26). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inifedergi/issue/27641/292862>

Kilmen, S. (2015). Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik. Ankara: Edge Akademi.

Kocabaş, İ., & Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (özel ve devlet okulu örneği), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), (s. 79-93). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26125/275201>

Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, (Yayımlanmış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:565827).

Korkmaz, M. (2005a). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 43, 401-422.

Korkmaz, M. (2008). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğrenen Örgüt Özellikleri Arasındaki ilişki Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 14(53), 78-98 Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10344/126715>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*, (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 589349).

Köse, G. (2023). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve psikolojik sağlamlıkları üzerindeki etkilerinin

- incelenmesi, (Yüksek lisans tezi). Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 793587).
- Kublay, D., & Oktan, V. (2015). Evlilik uyumu: Değer tercihleri ve öznel mutluluk açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(44), (s.25-35). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:380242).
- Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 6(12), (s.191-210). Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1449663814.pdf>
- Kumari, K., & Duhan, K. (2019). Factors affecting happiness: A cross-sectional study among adolescents. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 10(4-6), 117-121. doi: 10.7860/JCDR/2016/17970.7729
- Kuzu, S., Elmas-Atay, S., & Gerçek, M. (2019). The analysis of unemployment, happiness and demographic factors using log-linear models. *International Journal of Economics and Business Research*, 17(1), (s.87-105). doi: 10.1504/IJEER.2019.10011568
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). Transformational school leadership effects: a replication, *School Effectiveness and School Improvement*. 10(4), 1999 doi: 10.1076/sesi.10.4.451.3495
- Leithwood, K., Jantzi, D. J., & Steinbach, R. (1999). Changing Leadership for Changing Times, *Open University' Press, Philadelphia (USA)*. doi:10.1108/ijern.1999.13.6.301.4
- Leithwood, K., Anderson, S., Mascall, B., & Straus, T. (2010). School leaders' influences on student learning: the four paths. In T. Bush, L. Bell ve D. Middlewood (Eds), *The Principles of Educational Leadership and Management*. London: Sage. doi: 10.1007/978-90-481-2660-6 35
- Leithwood, K., & Steinbach, R. (1993). Total quality leadership: Expert thinking plus transformational practice, *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 7(4), (p. 311–337). doi:10.1007/bf00972508
- Lewis, C. A., Francis, L. J., & Ziebertz, H. G. (2002). The internal consistency, reliability and construct validity of the German translation of the Oxford Happiness Inventory.

North American Journal of Psychology, 4, (p. 211-220). Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/313048485> The internal consistency reliability and construct validity of the German translation of the Oxford Happiness

Librán, E. C. (2006). Personality dimensions and subjective well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), (s.38-44). doi: 10.1017/s1138741600005953

Lipovcan, K., Prizmic, L. Z., & Zganec, N. (2004). Quality of life, life satisfaction and happiness in shift-and non-shiftworkers. *Revista de Saúde Pública*, 38, (s.3-10). doi: 10.1590/s0034-89102004000700002

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others: The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, (p. 239-249). doi: 10.1037//0003-066x.56.3.239

Mahmoodi, Z., Yazdkhasti, M., Rostami, M., & Ghavidel, N. (2022). Factors affecting mental health and happiness in the elderly: A structural equation model by gender differences. *Brain and Behavior*, 12(5), (s.1-8). doi: 10.1002/brb3.2549

Malkoç, A. (2011). Big five personality traits and coping styles predict subjective well-being: A study with a Turkish sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, (s.577-581). doi: 10.1016/j.sbspro.2011.02.070

Maxwell, J. C., Liderlik nitelikleri, çev. A. Pınarbaşı, İstanbul, Beyaz Yayınları, 2012.

Meng, L. K., & Muthuveloo, R. (2022). The mediating effect of employee happiness on the relationship between leadership styles and employee performance. *Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities*, 655, (s.1318-1324). doi: 10.2991/assehr.k.220404.211

Mertoğlu, M. (2020). Factors affecting happiness of school children. *Journal of Education And Training Studies*, 8(3), (s.10-20). doi: 10.11114/jets.v8i3.4674

Mertler, C. A., & Vannatt, R. (2017). Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation. New York: Routledge.

Mihalcea, A. (2014). Leadership, personality, job satisfaction and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, (s.443-447). doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.287

- Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on happiness and wage: Evidence from the US data. *Journal of Economic Psychology*, 30(6), (s.884-897). doi: 10.1016/j.joep.2009.08.010
- Momeni, S. (2016). *Öznel iyi oluşun, kişilik özellikleri, akılcı olmayan inançlar ve sosyal destekle ilişkisi: bir model sınaması*, (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 435216).
- Morçin E. S., & Bilgin, N. (2014). Dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: adana ilindeki a grubu seyahat acenteleri örneği. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 2, (s.117, 122). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/31959/351775>
- Myers, D. G., & Diener, E. D. (1995). Who is happy, *Psychological Science*, 6 (1), (p. 10-17). Erişim adresi: http://gruberpeplab.com/3131/MyersDiener1995_Whoishappy.pdf
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles, *Advances in Management*, 7(2), (p. 57-63). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/272509462_Leadership_styles
- Natvig, G. K., Albrektsen, G., & Qvarnström, U. (2003). Associations between psychosocial factors and happiness among school adolescents. *International Journal of Nursing Practice*, 9(3), (s.166-175). doi:10.1046/j.1440-172x.2003.00419.x
- Nemati, S., & Maralani, F. M. (2016). The relationship between life satisfaction and happiness: The mediating role of resiliency. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), (s.194-201). doi: 10.5539/jips.v8n3p194
- Nierenberg, B., Alexakis, G., Preziosi, R. C., & O'Neill, C. (2017). Workplace happiness: An empirical study on well-being and its relationship with organizational culture, leadership, and job satisfaction. *International Leadership Journal*, 9(3), (s.2-23). doi: 10.4172/2378-5756-c1-022
- Nietzsche, F. (1968). The will to power, trans. Walter Kaufmann and RJ Hollingdale. New York, NY: Vintage, (p. 435-437). doi: 10.1353/hph.2008.1757
- Pallant, J. (2016). SPSS survival manual. New York: McGrawHill Education
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. United Kingdom: Wiley-Blackwell Publication.

- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The impact of employee happiness on organizational citizenship behavior: A study of executive level employees in selected mobile telecommunication companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), (s.57-70). doi: 10.4038/kjm.v8i1.7549
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bemestar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), (p. 11-22). Erişim adresi: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278. doi: 10.1002/job.627
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984. doi: 10.1002/job.358
- Pincheira, F. J. D., & Garces, M. E. C. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4), (p. 1-14). doi: 10.22201/fca.24488410e.2018.1142
- Pojanes, A. D., & Japos, G. (2022). Mediating effect of happiness at work in the relationship between transformational leadership and job performance: A literature review. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 50(1), (s.85-117). doi:10.7719/jpair.v50i1.692
- Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, (s.1291-1303). doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.222
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), (s.11-28). doi: 10.1108/13660750610665008
- Ramlall, S. J. (2008). Enhancing employee performance through positive organizational behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), (s.1580-1600). doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00360.x
- Reisoğlu, S., & Yazıcı, H. (2017). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), (s.888-912). doi: 10.7596/taksad.v6i4.973

- Reza, A. H., & Leyli, B. E. (2016). Investigating the role of organizational happiness in teachers' occupational burnout. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), (s.1444-1465). doi:10.4314/jfas.v8i2s.66
- Richard A. E. (1974). Does economic growth improve the human lot? in Paul A. David and Melvin W. Reder, eds., *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*, New York: Academic Press, Inc., 1974. doi:10.1016/b978-0-12-205050-3.50008-7
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Örgütsel davranış. (Çev. İ. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık
- Rokade, P. B. (2011, December). Release of endomorphin hormone and its effects on our body and moods: A review. *In International Conference on Chemical, Biological and Environment Sciences*, 431127(215), (s.436-438)).
- Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace happiness: the key to employees retention, *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(2), (p. 980-989). Erişim adresi: <https://tojquh.net/journals/tojdel/articles/v11i02b/v11i02b-108.pdf>
- Roysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality And Social Psychology*, 85(6), (s.1136-1146). doi:10.1037/0022-3514.85.6.1136
- Russo, R. (2003). *Statistics for the behavioural sciences: An introduction*. Hove: Psychology Press.
- Salavera, C., & Usán, P. (2021). Relationship between social skills and happiness: Differences by gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), (s.1-9). doi:10.3390/ijerph18157929
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 538383).
- Sarıbıyık, O. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 710775).

- Sarıbıyık, O., & Yirci, R. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 5(2), (s.171-197). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3463272>
- Saygılı, M., Onay, Ö. A. & Ayhan, M. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma, *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), (s. 61-72). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yorumyonetim/issue/32773/370909>
- Selbi, C. (2018). *Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 488673).
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31(3), (s.337-351). doi:10.1108/eb-01-2018-0034
- Servet, O. (2017). Mutluluğun Türkiye'deki belirleyenlerinin zaman içinde değişimi, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 17(35), (s. 16-42), doi: 10. 25294/Auiibfd.322607
- Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective leadership styles. *International Business Research*, 7(9), (s.165-172). doi:10.5539/ibr.v7n9p165
- Sharif, T. J., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Areshtanab, H. N., & Dickens, G. L. (2020). Happiness and its relationship with job burnout in nurses of educational hospitals in Tabriz, Iran. *International Journal of Community Based Nursing And Midwifery*, 8(4), (s.295-304). doi: 10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138
- Simons, M., Peeters, S., Janssens, M., Lataster, J., & Jacobs, N. (2018). Does age make a difference? Age as moderator in the association between time perspective and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 19, (s.57-67). doi: 10.1007/s10902-016-9806-1
- Singh, K. (2007). Quantitative social research methods. New Delhi: Sage Publications.
- Singh, K., & 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(2), (s.40-45). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/285749956_Positive_and_negative_affect_and_grit_as_predictors_of_happiness_and_life_satisfaction

- Smith, G., Minor, M., Brashen, H. & Remaly, K. (2017). Successful instructional leading patterns in education, *Journal of Instructional Research*, 6, (p. 46-52). Erişim adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1152956.pdf>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), (s.138-161). doi:10.1037/0033-2909.134.1.138
- Streimikiene, D., & Grundey, D. (2009). Life satisfaction and happiness-The factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), (s.9-26). doi: 10.14254/2071-789x2009/2-1/2
- Surji, K. M. (2015). Understanding leadership and factors that influence leaders effectiveness, *European Journal of Business and Management*, 7(33), (p. 154-167). doi: 10.7176/ejbm/7-33-2015-03
- Stevenson, B. & Wolfers, J. (2008). Economic growth and subjective well-being: reassessing the easterlin paradox, brookings papers on economic activity, Economic Studies Program, *The Brookings Institution*, vol. 39(1 (Spring), (p. 1-102). doi: 10.1353/eca.0.0001
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization, *Psychological Bulletin*, 47(1), (p. 1-14). doi:10.1037/h0053857
- şahin, A., Temizel, H., & Örselli, E. (2004). Bankacılık sektöründe çalışan yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını algılayış biçimleri ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılayış biçimlerine yönelik uygulamalı bir çalışma. Ulusal Bilgi, ekonomi ve yönetim kongresi bildiri kitabı, 657-665.
- şalvarcı-Türel, N., & Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), (s.83-104). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57425/813943>
- şeker, M. (2009). Mutluluk ekonomisi, *İstanbul Journal Of Sociological Studies*, (39), (s. 115-140). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100902>
- şen, E., Ateşoğlu, H. & Akdoğan, S. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları, performans uygulamaları ve kurumsallaşmaya ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), (s. 572-593), doi:10.20491/İsarder.2017.313

- Şengöz, M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli'nin bütünleşik bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), (s.164-173). doi: 10.51725/etad.977931
- Sorensen, T. and Epps, R. (1996). Leadership and Local development: dimensions of leadership in four central queensland towns. *Journal of Rural Studies*. 12(2), 113-125.
- Şimşek, H. (2005). Örgütler, yönetim ve liderlik: liderliğe çoklu bakış, www.mebnet.net/duyurular/seminer/orgutler, (Erişim Tarihi: 10.02.2023)
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, 2. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*, Nobel Yayınları Dağıtım Ltd. Şti. 5. Baskı, Ankara.
- TDK, (2021). Türk Dil Kurumu sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.02.2023)
- Taher, M. (2020). *Liderlik tarzlarının öğretmenlerin çalışmaları*, Wael Yayınevi.
- Tarhan, N. (2011). *Duyguların Psikolojisi*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tatlah, I. A., & Iqbal, M. Z. (2012). Leadership styles and school effectiveness: Empiricalevidence from secondary level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, (p. 790-797). doi: 10.1016/j.sbspro.2012.11.474
- Tenaglia, S. (2007). Testing theories on happiness: aquestionnaire. University of Tor Vergata-Roma, Working Paper, (p. 1-44). Erişim adresi: https://www.academia.edu/4992198/Testing_theories_on_happiness_a_questionnaire
- Tekarslan, E. & Baysal, C. (1989). *Sosyal psikoloji*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Tekin, Y., ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: Vizyoner liderler. *Journal of Yaşar University*, 6(24), (s.4007-4023). doi: 10.19168/jyu.47502
- Terzi, A. R. ve Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), (s. 87-98), Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/303304064_Okul_yoneticilerinin_liderlik_stilleri_ve_algilanan_orgutsel_destek_iliskisi
- Teyfur, M., Beytekin, O.F., Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, (s.84-106).

- Tiwari, A. K. (2011). Happiness and environmental degradation: what determines happiness. *Economics Bulletin*, 31(4), (s.3192-3210). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/220008620_Happiness_and_Environmental_Degradation_What_Determines_Happiness
- Topçu, E. (1999). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik*, (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 92716).
- Toshkov, D. (2022). The relationship between age and happiness varies by income. *Journal of Happiness Studies*, 23(3), (s.1169-1188). doi: 10.1007/s10902-021-00445-7
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, (s.1-9). doi: 10.1186/1472-6963-11-98
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri kavramlar ve kuramlar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- TÜİK, (2019). *Yaşam Memnuniyet Araştırması*, (www.tuik.gov.tr) (Erişim Tarihi: 25.01.2023)
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), (s.121-156). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7566/99384>
- Uyaroğlu, E. S. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel mutluluğa etkisi: eğitim sektörü örneği*, (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 583752).
- Uzun, T. & Kesicioğlu, S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), (s. 39-52). doi: 10.29329/mjer.2019.210.3
- Varış, F. (1991). Eğitim bilimine giriş. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Veenhoven, R. (2010). How universal is happiness. *International Differences in Well-Being*, (s.328-350). doi: 10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0011
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219. doi: 10.1177/1069072717751441
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erişim adresi: https://www.the-iacp.com/assets/CBTBR/cbtbr-vol_55a.pdf

- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, (s.41-79). doi: 10.1007/s10902-006-9020-7.
- Weiss, A, Bates, TC & Luciano, M 2008, 'Happiness is a personal(ity) thing: The genetics of personality and well-being in a representative sample', *Psychological Science*, 19(3), (s.205-210). doi: 10.1111/j.1467-9280.2008.02068.x.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace, *Asian Social Science*, 11(2), (p. 78-88). doi: 10.5539/ass.v11n2p78.
- Wildman, J., & Jones, A. M. (2002). Is it absolute income or relative deprivation that leads to poor mental health? A Test Based on Individual-Level Longitudinal Data. Mimeo. *University of New Castle*. doi:10.25294/auibfd.322607.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. *Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum*. doi: 10.4324/9780203936856
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J. & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, (p. 41-79). doi: 10.1007/s10902-006-9020-7
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Rana, T. N. (2020). Role of psychological factors in employee well-being and employee performance: an empirical evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), (s.638-650). doi: 10.24205/03276716.2020.1060
- Yazıcı, A. Ş., & Akyol, B. (2017). Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmen özerkliği arasındaki ilişki, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(10), Ss.189-208. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inesj/issue/40034/476080>
- Yıldırım, B. H. (2012). *Liderlik özellikleri ve liderlik tarzlarının duygusal zekâ perspektifinden incelenmesi*, (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli. Erişim adresi: <http://dspace.kocaeli.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11493/11308/320094.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yıldırım, N. (2004). Türkiye’de boşanma ve sebepleri. *Bilgi*, 28, (s.59-81). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/bilig/issue/25396/267974>

- Yirci, R. ve Demir, C. (2019). Öğretmenlerin okul müdürlerinin takım liderliği becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *International Journal Of Field Education*, 5(2), (s. 165-184). doi:10.32570/ijofe.650874
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (Seventh Edition). New Jersey, *Pearson Education*. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01228_3.x
- Zagorski, K., Kelley, J., & Evans, M. D. (2010). Economic development and happiness: Evidence from 32 nations. *Polish Sociological Review*, 169(1), (s.3-20). Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/41275132>
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*, Nobel Yayıncılık, Ankara



EKLER:

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

1.Cinsiyetinin:

Kadın () Erkek ()

2.Medeni Durumunuz:

Evli () Bekâr ()

3.Görev Yaptığınız Okul Türü:

İlkokul () Ortaokul () Lise ()

4.Mesleki Kıdeminiz:

1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()

5.Kurumunuzdaki Görev Süreniz

1-3 Yıl () 4-6 Yıl () 7-9 Yıl () 10 Yıl ve Üzeri ()

6.Eğitim Düzeyiniz:

Lisans () Lisansüstü ()

EK 2. Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Aşağıdaki maddelerde yer alan ifadelere katılma derecenizi, maddelerin karşısında yer alan ilgili seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Tamamen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Yeniden dünyaya gelsem, yine 'öğretmen olmak' isterdim.				
2. Öğretmen olduğum için mutluyum.				
3. Öğretmenlik mesleğinde 'hayatımın gayesini' bulduğumu hissediyorum.				
4. Öğretmenlik yaparken kendimi değerli hissediyorum.				
5. Öğretmenlikten zevk alıyorum.				
6. Önemli bir mesleğin üyesi olduğumu hissediyorum.				
7. Yaptığım işin toplumda 'olumlu bir karşılığının' olduğunu düşünüyorum.				
8. Yöneticilerim okulda 'açık bir iletişim ortamı' oluşturlar.				
9. Yöneticilerim, öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.				
10. Yöneticilerim, gerekli konularda, öğretmenleri karar alma sürecine dâhil eder.				
11. Yöneticilerim, okulumuzdaki tüm öğretmenlere adil davranır.				
12. Yöneticilerimin görüşlerimi dikkate aldıklarını hissediyorum.				
13. Yöneticilerim, çevreden gelen etki ve baskılar karşısında, öğretmenin yanında yer alırlar.				

14. Okulumda 'dertleşebileceğim' arkadaşlarım olduğunu bilmek beni rahatlatıyor.						
15. Okulumda meslektaşlar arasında işbirliği ve dayanışma kültürü gelişmiştir.						
16. Okulumdaki meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.						
17. Okulumdaki öğretmenlerle olmaktan keyif alıyorum.						
18. Okulumdaki meslektaşlarıma güveniyorum.						
19. Okulumda mesleki gelişimimi destekleyen arkadaşlarımla olmasından mutluluk duyuyorum.						
20. Okulda yapmam gereken işler ve görevler açık biçimde tanımlanmıştır.						
21. Okuldaki alanlar ve sınıflar temizdir.						
22. Çalışma ortamlarımız iyi aydınlatılıyor.						
23. Okulumun ısınma şartları uygundur.						
24. Okul kuralları net ve anlaşılır biçimde ifade edilmiştir.						
25. Okulumuz güvenli bir yerdir.						
26. Öğrencilerim tarafından sevildiğimi düşünüyorum.						
27. Sınıftaki disiplini başarılı bir şekilde sağladığımı düşünüyorum.						
28. Öğrencilerimin çoğu derslere aktif olarak katılır.						
29. Öğrencilerimle olan ilişkileri önemli ve değerli bulurum.						
30. 'İyi bir öğretmen' olduğumu düşünüyorum.						
31. Her güne mutlu başlarım.						
32. İyimser bir insanım.						
33. Neşeli bir insanım.						

EK 3. Liderlik Stilleri Ölçeği

Aşağıdaki maddelerde yer alan ifadelere katılma derecenizi, maddelerin karşısında yer alan ilgili seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz. İçten ve samimi cevaplarınıza şimdiden teşekkür ederim.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Davranışları ile bize rehberlik eder.					
2. Okul içinde çok fazla görünmez.					
3. Sadece işler yolunda gitmediğinde müdahalede bulunur.					
4. Yararımıza olacak şeyleri kendi çıkarından üstün tutar.					
5. Onun için eski yöntemler işe yarıyorsa yenisine gerek yoktur.					
6. Bizleri temsil etme yeteneği güçlüdür.					
7. Onun için kazanmaktan çok kaybetmemek önemlidir.					
8. Sorunlara etkili çözümler bulur.					
9. Geri bildirim vermekten kaçınır.					
10. Sürekli olarak değişim ve yenilikten yanadır.					
11. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir.					
12. Önemli konularda müdahale etmekten kaçınır.					
13. Sorumluluklarını başkalarına devreder.					
14. Enerjik bir yapıya sahiptir.					
15. Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir.					
16. Uyum içinde çalışmamızı sağlar.					
17. Acil sorulara cevap vermekte gecikir.					
18. Belirlenen hedeflere ulaşamadığımızda, bize verdiği değer azalır.					
19. Problemler için orijinal bakış açıları oluşturmamızı sağlar.					
20. Yaratıcı olmamız konusunda bizi cesaretlendirir.					
21. Risk almaktan hoşlanmaz.					
22. Bizlere güven verir.					
23. Hataların gelişmek için bir fırsat olduğunun farkındadır.					
24. Coşku ve heyecanımızı canlı tutar.					
25. Hedefe ulaşma yollarını keşfetmemize yardımcı olur.					
26. Karar vermekten kaçınır.					
27. Bilimselliğe gereken önemi verir.					
28. Ancak, verilen görevi yerine getirdiğimizde bizi ödüllendirir.					
29. Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar.					
30. Geleceğe yönelik planlar yapar.					
31. İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur.					
32. Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister.					
33. Bize yol ve yöntem göstermez.					
34. Kaygılarımızı dinler ve önemser.					
35. Bize öğrenmeye elverişli ortamlar hazırlar.					