



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(3), 1844–1862. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1172364>



Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Analyzing the Relationship Between School Administrators' Leadership Styles and Teachers' Perceptions of Organizational Happiness

Münir Semih AYTAÇ¹ , Mehmet Emin USTA² 

Geliş Tarihi (Received): 07.09.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 02.11.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2023

Öz: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin bakış açlarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın evreni, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 11.405 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya ilişkin veriler 611 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama ve korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler "Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği" ve "Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği" ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler ve Spearman Rho korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sonucunda ulaşılan bulgulara göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini sergilediğine ilişkin öğretmen algısının "yüksek", okul yöneticisinin sürdürümcü liderlik stilini sergilediğine ilişkin öğretmen algısının "orta", okul yöneticisinin serbest bırakıcı liderlik stilini sergilediğine ilişkin öğretmen algısının ise "düşük" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının dönüşümcü liderlik stili ile pozitif ve yüksek düzey, sürdürümcü liderlik stili ile negatif ve düşük düzey, serbest bırakıcı liderlik stili ile negatif ve orta düzey ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerini yükseltmek için okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stiline uygun tutum ve davranışlar sergilemeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Stilleri, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk, Öğretmen Örgütsel Mutluluğu

&

Abstract: The aim of this study is to examine the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' organizational happiness perceptions. The universe of the research consists of 11,405 teachers working in primary, secondary and high schools in the central districts of Şanlıurfa in the 2019-2020 academic year. Data of the research were obtained from 611 teachers. Survey and correlation model was used in the research. The data of the research were collected by using the School Principals Leadership Styles Scale and the Teacher Organizational Happiness Scale. Descriptive statistics and Spearman Rho correlation analysis were used in the analysis. According to the findings, it was determined that the perception of the teachers regarding the transformational leadership style of the school administrators was "high", the perception of the teachers regarding the follower leadership style was at the "moderate" level, and the laissez-faire leadership style was at the "low" level. It has been determined that the organizational happiness perceptions of the teachers participating in the research are at the level of "agree". It has been determined that there is a significant relationship between the leadership styles of school administrators and the organizational happiness perception levels of teachers. Teachers' organizational happiness perceptions were positive, high level with transformational leadership style; There is a negative, low-level relationship with the follower leadership style, and a negative, medium-level relationship with the laissez-faire leadership style. In order to increase teachers' organizational happiness perception levels, it is recommended that school administrators exhibit attitudes in accordance with the transformational leadership style.

Keywords: Leadership, leadership styles, happiness, organizational happiness, teacher organizational happiness

Atıf/Cite as: Aytaç, M.S., & Usta, M.E. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4) 1844–1862. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1172364>.

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

* Bu çalışma 1 numaralı araştırmacının yüksek lisans tezinden türetilmiştir

¹ Sorumlu Yazar: Münir Semih Aytaç, Şair Abdi İlkokulu, semihaytac@yahoo.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6920-3007>

² Doç. Dr. Mehmet Emin Usta, Sakarya Üniversite Eğitim Bilimleri Bölümü, mehmeteminusta3@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2355-1203>

1. GİRİŞ

Öğretmenler zamanlarının önemli bir bölümünü okulda geçirir. Bu süreçte okulun iç ve dış çevresi ile etkileşim halindedirler. Okulda, etkileşim sürecinin başarılı bir şekilde sağlanabilmesi için okul yöneticilerine önemli roller düşmektedir. Bir lider olarak okul yöneticilerinin örgüt yönetiminde benimsemiş oldukları liderlik stilleri okulun yönetim anlayışına ve örgüt çalışanlarına önemli ölçüde yansır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin örgüt yönetiminde alacakları kararlar, örgütlerinin başarısına ve öğretmenlerinin örgütsel mutluluğuna da yansacaktır.

Liderlik kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmaktadır. Bass (1985) “grup etkinliklerini, grubun amaçlarına ulaşma doğrultusunda planlama ve örgütlenme faaliyetleri” olarak liderlik kavramını ele almıştır. Örgütlerin yapı, büyüklük, amaç ve kültürlerinin birbirlerinden farklı olması nedeniyle örgütler için geçerli tek tip bir liderlik stilinden bahsedilememektedir. Alanyazında birçok liderlik stili bulunmaktadır. Bu liderlik stillerinin birçoğu Bass’ın (1985) geliştirdiği “Çok Faktörlü Liderlik Kuramına” dayanmaktadır. Bu kurama göre liderlik stilleri dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır. Şimşek vd.ne (2016) göre dönüşümcü lider, iş görenlerin rol ve görevlerini açıklar. Onların yeterlilikleri ölçüsünde becerilerini keşfeder. Örgütsel hedeflere ulaşılması doğrultusunda iş görenlere özgüven aşılayarak iyi bir performans göstermelerini amaçlar. Özgener ve Kılıç’a göre (2009, s. 21) sürdürümcü lider; iş standartları, plan ve programlar ile örgütün işleyişi ile ilgili rol ve görevleri net bir şekilde belirler. Yasal gücünü etkili bir şekilde kullanır. Serbest bırakıcı liderlik stiline ise liderlik vasfından söz edilemez. Lider geri plandadır ve yetkilerine sahip çıkmamaktadır (Bass, 1990; Karip, 1998).

Okul yöneticilerinin belirlenmesi sürecinde, yönetici adaylarının örgütsel davranış ve örgüt yönetimi ile ilgili yetkinlikleri ölçülmektedir. Ayrıca yönetici görevine başlatılmadan önce örgüt yönetimi ve örgütsel davranış konuları ile ilgili yeterli düzeyde bir eğitime tabi tutulmamaktadırlar. Ayrıca örgüt yönetiminde sergilemeleri gereken standartlar da net bir şekilde belirlenmemiştir. Bu noktada okul yöneticilerinin benimsedikleri liderlik stillerine bağlı olarak okul yönetiminde sergiledikleri tutum ve davranışlar öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında dalgalanmalar yaşanmasına neden olabilir.

Mutluluk, ilk çağlardan beri ulaşılmak istenilen önemli ve değerli bir hedeftir (Diener, 2000, s. 34). Fakat her bireyin mutluluk algısı ve mutluluk tanımlaması da farklıdır. Bu durum mutluluk kavramının üzerinde uzlaşılan bir tanımının yapılmasını zorlaştırmıştır. Mutluluk kavramı “mutlu olma durumu, mut, ongunluk, devlet, kut, saadet, bahtiyarlık durumu” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Warr (2007, s. 9) ise “olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha fazla olması durumu” şeklinde mutluluğu ele almıştır. Mutluluk; birey, toplum ve örgütler için birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirir. Pozitif psikoloji alanındaki gelişmelerin etkisiyle mutluluk ve örgütsel mutluluk kavramı bilimsel bir platformda ele alınmıştır.

Brief ve Weiss (2002) örgütsel mutluluğu, “örgüt içerisinde olumlu bir havanın yaşandığı, olumlu duyguların olumsuz durumlara göre daha çok hissedildiği duygu durumu” şeklinde tanımlamıştır. Pryce-Jones (2010) ise “daha fazla yaratıcılık, hızlı kariyer ilerlemesi, daha fazla destek alma, iyi performans sergileme, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurabilme” olarak ifade etmiştir. Frey ve Stutzer (2001, s. 29) “bireylerin toplam mutluluğunu etkileyen önemli bir faktör” olarak örgütsel mutluluk kavramını ele almıştır. Bireylerin mutlu olmalarında örgütlerine ilişkin algı, değerlendirme ve yorumları çok etkilidir (Fisher, 2010, s. 31). Fakat örgütsel mutluluk kavramını salt bir şekilde bireylerin mutluluğu ile ilişkilendirmek konunun tam olarak anlaşılmasına neden olabilir. Örgütsel mutluluk iş görenlerin çalıştıkları örgütlerine ilişkin duygu ve düşünceleri hakkında önemli bilgiler verebilecek bir değişkendir. İş görenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen birçok unsur bulunmaktadır (Warr, 2007). Bu faktörler örgütten örgüte farklılık gösterebilmektedir. Bu anlamda örgütsel mutluluk, birçok kavramı içine alan, geniş bir perspektiften ele alınması gereken bir kavramdır.

Örgütlerin amacı, varlıklarını sürdürebilmek ve örgütsel hedeflerini gerçekleştirebilmektir. Bu bağlamda örgütsel hedeflerine ulaşmak isteyen örgüt yöneticileri, örgüt çalışanlarının duygu ve düşüncelerini görmezden gelmemelidir (Saenghira, 2013, s. 22). Ayrıca, örgütler çalışanları için anlam yaratacak ve iş görenlerin kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmelerini sağlayacak bir şekilde tasarlanmalıdır (Gavin & Mason, 2004, s. 381). Bu anlamda Frey ve Stutzer' de (2001, s. 13) mutlu ve sağlıklı iş görenlerin, yüksek bir motivasyon ile daha iyi performans göstereceklerini ve başarılı olabileceklerini belirtmiştir. Bu noktada örgütsel mutluluk kavramının önemini kavrayan örgütler, iş görenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmaya başlamışlardır.

Bu araştırmanın yapılmasının üç gerekçesi vardır. Birinci gerekçe okul yöneticilerinin kendi algılarına göre benimsedikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin algıları arasında farklılık olduğu gözlenmektedir. Okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik stillerinin eğitim örgütlerini ileriye taşıyabilecek çağdaş yönetim ve ilkelerine uygun olması gerekmektedir. Yapılacak bu çalışma ile öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik stilleri belirlenecektir. Bu kapsamda okul yöneticilerinin seçim kriterleri eğitim yöneticileri tarafından yeniden gözden geçirilebilecek ve okul yöneticilerinin göreve başlamadan önce liderlik becerileri noktasında yeterliliklerinin artırılması sağlanacaktır.

İkinci gerekçe ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarındaki değişim, eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabilir. Bu noktada toplumsal değişim ve dönüşüm hareketlerinin merkezinde bulunan okullarda görevlerini ifa eden öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının sağlanmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yapılacak bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerin belirlenmesi sağlanacaktır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını olumlu yönde değiştirmeye yönelik girişimler yapılabilecektir. Eğitim kurumlarımızda örgütsel mutluluk alanında yapılacak çalışmalar ile verilen eğitimin niteliğinin artırılmasının yanı sıra mutlu öğrencilerin yetiştirilmesi sağlanacaktır. Dolaylı olarak toplumun mutluluk düzeyinde de olumlu gelişmeler yaşanacaktır.

Üçüncü gerekçe ise okul yöneticilerinin okul yönetiminde sergilemiş oldukları liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında ilişki olduğunun düşünülmesidir. Alanyazında eğitim örgütleri bağlamında liderlik stilleri sıklıkla araştırılan konular arasında yer almaktadır. Alanyazında örgütsel mutluluk kavramını ele alan çalışmalar var olmakla birlikte eğitim örgütleri bağlamında konuyu ele alan çalışmalar azınlıktadır. Diğer örgütlere benzer özellikleri bulursa da eğitim örgütlerinin kendilerine özgü bir takım özelliklerinin olması sebebiyle örgütsel mutluluk kavramının eğitim örgütleri bağlamında araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan incelemelerde; Bulut (2015) ve Korkut'un (2019) öğretmen örgütsel mutluluğu ile ilgili ölçek geliştirme çalışmaları yaptıkları belirlenmiştir. Çetin (2019) ise örgütsel adalet ile örgütsel mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yılmaz (2019) ise öğretmenlerin spiritüel iyi oluşları ile mutluluk düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu ifade etmiştir. Düzgün (2016) ve Kabal (2019) ise çalışmalarında öğretmenlerin orta düzeyde mutlu olduklarını belirtmiştir. Yapılan alanyazın araştırmasında okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkiyi ele alan bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir.

Eğitim öğretim hizmetlerinin niteliğinin artırılabilmesi ve bu faaliyetlerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi noktasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk durumları önemsenmesi ve üzerinde araştırmalar yapılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkar. Bu bağlamda okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik stillerinin ve örgüt çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarının öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile ilişkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi, "öğretmenlerin bakış açılarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında ilişki var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin bakış açlarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ilişkisel olarak incelenmesidir.

Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin öğretmenlerin algıları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?
- 3- Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin öğretmen algıları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların politika üreticiler, eğitim yöneticileri ve bilimsel araştırmacılar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, eğitim kurumlarının yönetimi ve bu kurumlara yönetici seçim kriterlerinin belirlenmesi noktasında yeni politikaların üretilmesine katkı sunabilir. Ayrıca eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıya ulaşabilmesi için okul yöneticilerinin sergilemeleri istenilen liderlik stillerine ilişkin yeterliliklerinin artırılması noktasında yapılabileceklerin tespitinde yol gösterici olabilir. Araştırmanın öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile ilgili sahada karşılaşılan sorunların çözümüne ve Mili Eğitim Bakanlığınca yapılacak değerlendirme ve geliştirme çalışmalarına katkı sunması beklenmektedir.

Okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik stilleri ve yönetim uygulamaları okul içinde etkili bir etkileşim sürecinin sağlanması açısından büyük önem taşır. Yönetici, öğretmen, öğrenci ve veliler ile etkileşim halinde olan öğretmenlerin örgütsel mutlulukları birçok faktörden etkilenebilir. Bu noktada öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını etkileyen faktörlerin neler olduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışma ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin yükseltilmesi adına eğitim örgütlerinde yapılması gerekenler ve alınması gereken önlemler belirlenecektir. Yapılacak bu girişimler eğitim öğretim faaliyetlerinin nihai amacına ulaşmasını da kolaylaştıracaktır. Ayrıca bu araştırma ile konuya ilişkin daha geniş verilerin ortaya konulacağı; örgütsel davranış ve örgütsel mutluluk ile ilgili alanyazına katkı sunulacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modellerinde, geçmişte ya da halen var olan araştırmaya konu olan şey; kendi koşulları içinde, değiştirme ve etkileme çabası olmadan var olduğu şekli ile tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2016, s. 77). Modelin tarama boyutu ile öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri belirlenmiştir. "Korelasyonel araştırma, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır." (Büyüköztürk vd., 2017, s. 191). Bu kapsamda araştırmanın ilişkisel (korelasyon) boyutunda ise öğretmenlerin bakış açlarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin var olup olmadığını belirlenmeye çalışılmıştır.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evreni; Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde (Karaköprü, Haliliye, Eyyübiye), 2019-2020 eğitim öğretim yılında ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre 2019/2020 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde kamuya bağlı 580 devlet okulunda 11405 öğretmen görev yapmaktadır. Tüm evrene ulaşmanın zorluğu nedeniyle örneklem seçiminde olasılıklı örnekleme desenlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlçelere göre tabakalama işlemi yapıldıktan sonra ilçelerde bulunan tüm okulların listesi

oluşturulmuştur. Daha sonra bilgisayar programı yardımı ile tesadüfi sayı dizimi oluşturularak araştırmada veri toplanılacak ilkokul, ortaokul ve liseler basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir.

Tablo 1.

Örneklem Grubunun İlçelere Göre Tabakalmasına Ait Bilgiler

İlçe	Evrendeki Öğretmen Sayısı	Evrendeki Öğretmen Oranı	Örneklemdeki Öğretmen Oranı
Karaköprü	2494	%21.87	%23.90
Haliliye	5262	%46.14	%44.84
Eyyübiye	3649	%31.99	%31.26
Toplam	11405	%100	%100

Tablo 1’de de görüldüğü üzere ilçelere göre tabakalama işlemi yapılan örneklem grubundan elde edilen verilerin evrendeki dağılım değerlerine yakın değerler aldığı ve evreni temsil edebilme yeterliliğine sahip olduğu söylenebilir. Ölçekler; 16 ilkokul, 15 ortaokul ve 17 lise olmak üzere toplamda 48 okulda gönüllü katılım formu ile onayları alınan öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtım yapılan 700 veri toplama aracının, 646’sının (%92.28) geri dönüşü gerçekleşmiştir. Ölçme aracının kısmen ve hatalı doldurulması sebebiyle 35 ölçek analiz işlemlerine dâhil edilmemiştir. Analiz işlemi, 611 adet katılımcı formundan elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Sağlıklı bir analiz ve yorumlama işleminin yapılabilmesi için anket geri dönüş oranlarının %70 ile %80’in üzerinde olması gerekir (Büyüköztürk vd., 2017, s. 141). %92.28 olarak elde edilen geri dönüş oranı, örneklemin evreni temsiliyet kabiliyetine uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik veriler incelendiğinde, kadın öğretmen sayısının 311 (%50.9), erkek öğretmen sayısının ise 300 (%49.1) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin 553’ü (%90.5) lisans mezunu, 58’i (%9.5) ise lisansüstü öğrenim kademelerinden mezundur. 18-25 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 78’dir (%12.8). 26-33 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 290 (%47.5), 34-41 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 168 (%27.5), 42-49 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 51 (%8.3) ve 50 yaş ve üzeri yaş aralığındaki öğretmen sayısı ise 24’tür (%3.9). Öğretmenlerin 288’i (%47.1) 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir. 131 (%27.4) öğretmen 6-10 yıl arası kıdeme, 93 (%15.2) öğretmen 11- 15 yıl arası kıdeme, 51(%8.3) öğretmen ise 16-20 yıl ve 48 (%7.9) öğretmen ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 211’i (%34.5) ilkokullarda, 193’ü (%31.6) ortaokullarda ve 207’si (33.9) liselerde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin; 415’i kadrolu statüde (%67.9), 164’ü sözleşmeli statüde (%26.8), 32’si ise geçici statüde (ek ders karşılığı) (%5.2) istihdam edilmektedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait demografik bilgileri belirlemeye yönelik 12 sorudan oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde ise okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirleyebilmek amacıyla Akan vd. (2014) tarafından beşli Likert tipinde geliştirilen, 3 boyut ve 35 maddeden oluşan “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stiline ilişkin davranışlarını ölçmeye yönelik 20, sürdürümcü liderlik stiline ilişkin davranışlarını ölçmeye yönelik 7 ve serbest bırakıcı liderlik stiline ilişkin davranışlarını ölçmeye yönelik 8 madde bulunmaktadır. Ölçek, liderlik stillerini birbirlerinden bağımsız puanlayabilecek şekilde geliştirilmiştir. Toplam puan alınamamaktadır. Geliştiriciler tarafından yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin bütününe ilişkin açıklanan varyansın %54.19 olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) AGFI; 0.85, GFI; 0.87, NFI; 0.97, NNFI; 0.98, CFI; 0.98, RMR;0.075, SRMR;0.065, RMSEA;0.052, χ^2/sd 2.34 değerleri elde edilmiştir. Üç boyuttan oluşan modelin DFA ile kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Akan vd., 2014). Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizleri Muthen ve Muthen (2017) tarafından geliştirilen Mplus 8.00 programı ile yeniden yapılarak test edilmiştir. Ölçek için oluşturulan modelin 3 boyutlu yapısının, DFA uyum indekslerinin χ^2/sd ; 3.038, RMSEA; 0.058, SRMR; 0.046, CFI; 0.913,

TLI; 0.908 şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Uyum indekslerinin kabul edilebilirliği konusunda alanyazında çeşitli araştırmacılar tarafından farklı aralıklar belirlenmiştir. Schermelleh-Engel vd. (2003) χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının 3 ve 3'ten düşük bir orana sahip olmasını; Çokluk vd. (2012), Sümer (2000), Şimşek (2007) ise 5'ten düşük olmasını yeterli görmüşlerdir. Yine Hata Karelerinin Ortalamasının Karekökü (RMSEA) (Steiger, 1990) değerinin 0.08'in altında (Schermelleh-Engel vd., 2003; Şimşek, 2007) ya da 0.1'in altında olması yeterli görülmektedir (Çokluk vd., 2012). Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin 0.90 üzeri olması gerekmektedir (Bentler, 1990). Tucker ve Lewis'in Uyum İndeksi (TLI) (Tucker & Lewis, 1973) ise 0.90'dan büyük olması gerekmektedir (Bollen, 1986, Sharma vd., 2005). Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü (SRMR) değerlerinin 0.08'den düşük olması (Çokluk vd., 2012; Seçer, 2013; Şimşek, 2007) görüşü yaygın olarak benimsenmektedir. Elde edilen bilgiler dâhilinde ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Geliştiriciler, ölçeğin dönüşümcü liderlik stilini ölçen boyutuna ilişkin Cronbach alfa değerini 0.96, sürdürümcü liderlik stilini ölçen boyutuna ilişkin Cronbach alfa değerini 0.85, serbest bırakıcı liderlik stilini ölçen boyutuna ilişkin Cronbach alfa değerini 0.82 olarak belirlemiştir. Elde edilen değerlerin güvenilirlik için belirtilen kriterleri sağladığı tespit edilmiştir (Akan vd., 2014). Bu çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde; dönüşümcü liderlik stilinde 0.96, sürdürümcü liderlik stilinde 0.64 ve serbest bırakıcı liderlik stilinde ise 0.88 Cronbach alfa değerleri elde edilmiştir. Cronbach alfa katsayısı ile güvenilirliğin tespit edilmesi konusunda belirli bir aralığın olması ve bu aralığın 0.70'ten başlaması gerekmektedir (Schmitt, 1996). Ayrıca Cronbach alfa katsayısının yorumlaması yapılırken; 0.40'dan küçük değerler "ölçme aracı güvenilir değildir", 0.40-0.59 arası "düşük düzeyde güvenilir", 0.60-0.79 arası "oldukça güvenilir" ve 0.80-1.00 arası ise "yüksek düzeyde güvenilir" olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2009; Özdamar, 2002; Tavşancıl, 2010). Madde sayısının az olduğu bazı durumlarda Cronbach alfa değeri 0.70'in altına düşebilmektedir. Bu sebeple 0.60 değeri güvenilirlik katsayısı için alt sınır olarak kabul edilebilir (Sipahi vd., 2006, s. 57). Ölçeğin dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stillerini ölçen boyutlarından elde edilen puanların "yüksek derecede güvenilir", sürdürümcü liderlik stilini ölçen boyutundan elde edilen puanların ise "oldukça güvenilir" olduğu belirlenmiştir.

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Korkut (2019) tarafından beşli Likert tipinde geliştirilen, 6 boyut ve 33 maddeden oluşan "Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. "Öğretmenlik mesleği" alt boyutunda 7, "yönetici tutum ve davranışları" alt boyutunda 6, "meslektaş ilişkileri" alt boyutunda 7, "çalışma koşulları" alt boyutunda 5, "sınıf yönetimi" alt boyutunda 5, "pozitif kişilik" alt boyutunda ise 3 madde bulunmaktadır. Ölçme aracı ile ölçek geneli ve alt boyutları için puan hesaplanabilmektedir. Korkut (2019) yapmış olduğu açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin geneline ait toplam varyans oranının %63.84 olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bu değer, ölçeğin yeterli yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir (Korkut, 2019, s. 145). Araştırmacı tarafından ölçeğin bir model ile doğrulanıp doğrulanmadığını belirleyebilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda; $\chi^2 = 1155.108$, $Sd = 485$, χ^2/sd ; 2.382, TLI; 0.934, CFI; 0.939, GFI; 0.861, RMSEA; 0.057, RMR; 0.048, SRMR; 0.0549 değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerin DFA ile kabul edilebilir ve iyi uyum indeksine sahip olduğu tespit edilmiştir (Korkut, 2019, s. 153). Bu araştırma kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) Muthen ve Muthen (2017) tarafından geliştirilen Mplus 8.00 programı aracılığıyla yeniden yapılmıştır. Geliştirilen modelin 6 boyutlu yapısının DFA uyum indekslerinin; $\chi^2=1618.814$, $Sd=480$, χ^2/sd 3.372, RMSEA; 0.062, SRMR; 0.064, CFI; 0.917, TLI; 0.908 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerine ve yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Korkut (2019), ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0.942 olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin genelinde Cronbach alfa katsayısının 0.932 olduğu belirlenmiştir. Yeniden yapılan analizler sonucunda, ölçeğin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach

alfa katsayısının 0.70 değerinden yüksek olduğu ve yüksek düzeyde güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı ikinci yarısında Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki kamuya ait okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin “Kişisel Bilgiler Formu”, “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” ve “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği”ne vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır. Ölçek kullanımına dair elektronik posta yoluyla geliştiricilerden gerekli izinler alınmıştır. Şanlıurfa Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünden 10.01.2020 tarihinde alınan 47377298-44-E.741349 sayılı numaralı izin doğrultusunda anketler uygulanmıştır.

2.4. Verilerin analizi

Analiz işlemi öncesi veri toplama araçları numaralandırılarak sıraya dizilmiştir. Eksik veya hatalı veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Analiz işlemleri IBM (2017) tarafından geliştirilen SPSS Statistics 25.00 programı ile yapılmıştır. Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin öğretmenlerin algılarının ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesinde betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) ve yüzde (%) kullanılmıştır. İki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin var olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi işlemi yapılmasına karar verilmiştir. “Korelasyon, iki veri dizisi arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü gösteren istatistiksel bir işlemidir.” (Can, 2017, s.369). Büyüköztürk vd.ne (2018) göre korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler alabilmektedir. Katsayı işaretinin negatif değerler alması korelasyonun zıt yönlü olduğunu; pozitif olması ise iki boyut arasındaki korelasyonun aynı yönde değişim gösterdiğini ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının 0.00-0.30 arasında olması düşük; 0.30-0.70 arasında olması, orta; 0.70 ile 1.00 arasında olması ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2018, s. 87). Korelasyon analiz işleminin doğru sonuç verebilmesi için: veri çiftlerinin evrenden yansız seçilmesi, her bir veri dizisinin birbirinden bağımsız olması ve verilerin normal dağılım özelliği göstermesi gerekir (Green & Salkind, 2016, s. 255). Kullanılacak istatistiksel testlere karar verilmeden önce normallik varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığının kontrolü yapılmıştır. Bu kapsamda merkezi eğilim ölçüleri, çarpıklık basıklık değerleri, Q-Q plot ve histogram grafikleri incelenmiştir. Normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk uygulanmıştır. Yapılan incelemelerde verilerin normal dağılım özelliği göstermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünün ve düzeyinin tespitinde nonparametrik veri analiz yöntemlerinden Spearman Rho Korelasyon analizi kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Harran Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 12.11.2019

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 76244175-752.01.01

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında elde edilen bulgular üç başlık altında sunulmuştur.

3.1. Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda, “Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin öğretmenlerin algıları ne düzeydedir?” araştırma sorusuna cevap bulmaya yönelik analiz işlemleri yapılmıştır. Yapılan analiz işlemi sonrası elde edilen istatistiki bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Boyutlar	N	\bar{X}	SS	Med	Min	Max	Düzyey
Dönüşümcü Liderlik Stili	611	3.67	0.81	3.85	1.00	5.00	Katılıyorum
Sürdürümcü Liderlik Stili	611	2.90	0.63	2.85	1.00	5.00	Orta derece
Serbest Bırakıcı Liderlik Stili	611	2.28	0.80	2.12	1.00	5.00	Katılmıyorum

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini sergilediklerine dair algı puanları “katılıyorum” (yüksek) düzeyindedir ($\bar{X}=3.67$; $SS=0.81$). Dönüşümcü liderlik stiline ilişkin olarak “Değişimden ve yenilikten yana olmamızı ister.” ifadesi en yüksek puan ortalamasına sahiptir ($\bar{X}=3.83$; $SS=1.03$). “Yaratıcı fikirlerimizi ödüllendirir.” ifadesi ise en düşük puan ortalamasına sahiptir ($\bar{X}=3.48$; $SS=1.10$). Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stilini sergilediklerine dair algı puanları “kararsızım” (orta) düzeyindedir ($\bar{X}=2.90$; $SS=0.63$). Sürdürümcü liderlik stiline ilişkin olarak “Sürekli olarak sorumluluklarımıza vurgu yapar” ifadesi en yüksek puan ortalamasına sahiptir ($\bar{X}=3.70$; $SS=1.04$). En düşük puan ortalaması ise “Belirlenen hedefe ulaşamadığında bize verdiği değer azalır.” ifadesine aittir ($\bar{X}=2.56$; $SS=1.16$). Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik stilini sergilediklerine dair algı puanları “katılmıyorum” (düşük) düzeyindedir ($\bar{X}=2.28$; $SS=0.80$). Serbest bırakıcı liderlik stiline ilişkin olarak en yüksek puan ortalamasının “Okul içinde çok fazla görünmez.” ifadesine aittir ($\bar{X}=2.45$; $SS=1.16$). En düşük puan ortalaması ise “İhtiyaç duyulduğunda ortada yoktur.” ifadesinde ölçülmektedir ($\bar{X}=2.11$; $SS=1.10$).

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda, “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ne düzeydedir?” araştırma sorusuna cevap bulmaya yönelik analiz işlemleri yapılmıştır. Yapılan analiz işlemleri sonucunda elde edilen istatistiki bilgiler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS	Med	Min	Max	Düzyey
Öğretmenlik Mesleği		3.71	1.03	3.85	1.00	5.00	Katılıyorum
Yönetici Tutum ve Davranışları		3.59	.97	3.83	1.00	5.00	Katılıyorum
Meslektaş İlişkileri		4.02	0.73	4.00	1.00	5.00	Katılıyorum
Çalışma Koşulları		3.74	0.81	3.80	1.00	5.00	Katılıyorum
Sınıf Yönetimi		4.15	0.59	4.20	1.60	5.00	Katılıyorum
Pozitif Kişilik		3.93	0.76	4.00	1.00	5.00	Katılıyorum
Öğretmen Örgütsel Mutluluğu	611	3.84	0.58	3.90	1.58	5.00	Katılıyorum

Tablo 3’de görüldüğü üzere ölçek bütününde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı puan ortalamaları “katılıyorum” (yüksek) düzeyindedir ($\bar{X}=3.84$; $SS=0.58$). Ölçek alt boyutlarında en yüksek algı puan ortalaması “sınıf yönetimi” alt boyutuna aittir ($\bar{X}=4.15$; $SS=0.59$). En düşük algı puan ortalaması ise “yönetici tutum ve davranışları” alt boyutuna aittir ($\bar{X}=3.59$; $SS=0.97$).

Ölçeğin “Öğretmenlik mesleği” alt boyutunda “Öğretmen olduğum için mutluyum.” ifadesi en yüksek puan ortalamasına sahiptir ($\bar{X}=3.96$; $SS=1.15$). “Yaptığım işin toplumda olumlu bir karşılığının olduğunu düşünüyorum.” ifadesinin ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=3.30$; $SS=1.33$). Ölçeğin “yönetici tutum ve davranışları” alt boyutunda en yüksek ortalama puan “Yöneticilerim, çevreden gelen etki ve baskılar karşısında, öğretmenlerin yanında yer alırlar.” ifadesine aittir ($\bar{X}=3.69$; $SS=1.10$). “Yöneticilerim, okulumuzdaki tüm öğretmenlere adil davranır.” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=3.43$; $SS=1.19$). Ölçeğin “meslektaş ilişkileri” alt boyutunda “Okulumdaki meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.” ifadesi en yüksek ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=4.19$; $SS=0.82$). “Okulumda meslektaşlar arasında iş birliği ve dayanışma kültürü gelişmiştir.” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=3.74$; $SS=1.07$).

Ölçeğin “çalışma koşulları” alt boyutunda “Okul kuralları net ve anlaşılır biçimde ifade edilmiştir.” ifadesi en yüksek ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=3.91$; $SS=0.92$). “Okuldaki alanlar ve sınıflar temizdir.” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=3.48$; $SS=1.10$). “Sınıf yönetimi” alt boyutunda “Öğrencilerimle ilişkilerimi önemli ve değerli bulurum.” ifadesi ölçek genelinde ve sınıf yönetimi alt boyutunda en yüksek ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=4.41$; $SS=0.67$). “Öğrencilerimin çoğu derslere aktif olarak katılır.” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=3.80$; $SS=0.91$). Ölçeğin “pozitif kişilik” alt boyutunda “İyi bir öğretmen olduğumu düşünüyorum.” ifadesi en yüksek ortalama puana sahiptir ($\bar{X}=4.14$; $SS=0.76$). “Her güne mutlu başlarım.” ifadesi ise en düşük ortalama puana sahip ifadedir ($\bar{X}=3.70$; $SS=0.96$).

3.3. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Bu kısımda, “Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerine ilişkin öğretmenlerin algı puanları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilen araştırma sorusuna cevap bulmaya yönelik analiz işlemleri yapılmıştır. Yapılan analiz işlemleri sonucunda elde edilen istatistiksel bilgiler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Mutlulukları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

	Öğretmen Örgütsel Mutluluk
Dönüşümcü Liderlik	0.631**
Sürdürümcü Liderlik	-0.347**
Serbest Bırakıcı Liderlik	-0.447**

**p<0,01

Tablo 4’de görüldüğü üzere öğretmenlerin, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili sergilediğine ilişkin algı puanları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzey ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.631$; $p<.001$). Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stili sergilediğine ilişkin algı puanları ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzey ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r= -0.347$; $p<.001$). Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik stili sergilediğine ilişkin algı puanları ile örgütsel mutluluk algı puanları arasında ise negatif yönlü, orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r= -.447$; $p<.001$).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Birinci araştırma sorusunu cevaplamaya yönelik analiz işlemleri sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini sergilediklerine ilişkin algılarının “katılıyorum” (yüksek) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stilini sergilediğine ilişkin olarak öğretmen algılarının “kararsızım” (orta) düzeyinde, serbest bırakıcı liderlik stilini sergilediğine ilişkin öğretmen algılarının ise “katılmıyorum” (düşük) düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Burada asıl tartışılması gereken konu eğitim örgütlerinde başarının sağlanması noktasında

“Okul yöneticilerinin hangi liderlik stillerini sergilemeleri gerekmektedir?”, “Okul yöneticilerinin seçilme kriterleri neler olmalıdır?” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada mevcut düzen içerisinde okul yöneticilerinin seçilme kriterleri, yönetici adaylarının yöneticilik vasıflarına tam olarak haiz olup olmadıklarını ölçmemektedir. Ayrıca sınavlarda ve mülakatlarda başarılı olmalarına rağmen okul yöneticilerinin birçoğunun liderlik vasıflarına sahip olmadıkları gözlenmektedir. İkinci bir tartışma konusu ise “Okul yöneticileri öğretmen kökenli kişiler arasından mı yoksa profesyonel yöneticiler arasından mı seçilmelidir?” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Okul yöneticileri idari iş ve işlemler sebebiyle eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmenlere rehberlik etme ve değerlendirme noktasında yeterince faydalı bir konumda bulunamamaktadırlar. Usta ve Boğa (2021) bu noktada bakanlık bünyesinde ve taşra teşkilatlarında yönetici akademisi işlevli birimler kurularak, eğitim yöneticiliğinin profesyonelleşmesine yönelik adımlar atılması gerektiğini belirtmiştir. Balcı (2021) ise okul yöneticiliğinin meslekleşmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuda üniversitelerde eğitim yönetimi ile ilgili derslerde öğretilen teorik bilgilerin yanı sıra öğretim programlarında eğitim örgütlerinin nasıl yönetileceği ile ilgili uygulamalı eğitimlerin verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin birer öğretim lideri olarak, öğretmenlere destek sağlama, öğrenci öğrenmesini besleyici bir çevre oluşturma gibi işlevlerinin olması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırma sonucunda görüldüğü üzere öğretmenler de okullarında değişim ve dönüşümden yana olan, gelişime açık, okulun sorunlarına duyarlı, karar alma sürecine aktif bir şekilde katılan, paylaşımcı liderlerle görev yapmayı istemektedirler. Bu noktada öğretmenlerin okul yöneticilerini klasik yönetici olarak algılamalarından ziyade dönüşümcü liderler olarak tanımlamaları umut vericidir. Değişim dönüşüm elçisi olan, alandaki gelişmeleri yakından takip eden, öğretmenlerin okul yönetimine aktif bir şekilde katılımını sağlayan, destekleyici, problem çözme ve yaratıcı düşünme becerilerine sahip ve örgüt içinde adalet ve güven duygularını tesis eden dönüşümcü okul yöneticilerinin örgütlerini ileriye taşımaları kaçınılmazdır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerden gelen yaratıcı fikirleri ödüllendirme noktasında adilane bir tutum sergileme konusunda eksikliklerinin olduğu ise yine bulgularda gözlenmektedir. Yıldırım (2008) da öğretmenlerin ödüllendirilmesi ile ilgili mevzuat kaynaklı ve işleyişle ilgili sorunlar olduğunu ifade etmiştir. Bu noktada ödüllendirme sisteminin doğru bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için somut ve objektif ölçütlere dayalı bir ödüllendirme sisteminin geliştirilmesinin gerekli olduğunu belirtmiştir. Çelebi vd. (2015) de okul yönetimlerinin ödül sistemini verimli bir şekilde kullanarak öğretmenlerin gelişimini yeterince teşvik edemediğini vurgulamışlardır. Bu noktada öğretmenler başarılarının takdir edilmesini beklemektedirler. Ödüllendirme işlemlerinde adil ve şeffaf bir değerlendirme sisteminin uygulanması örgütlerde örgütsel mutluluğun sağlanması açısından istenilen bir durumdur.

Okul yönetimde sürdürümcü liderlik stilini sergileyen yöneticilerin ise var olan düzeni koruma eğilimleri ile geçmişten günümüze başarılı bir şekilde varlığını sürdüren okulların geleneksel yapılarını ve okul hafızasını koruma noktasında olumlu etkileri bulunmaktadır. Okul yönetimde serbest bırakıcı liderlik stilinin sergilenmesinin ise STEM, bilim merkezi vb. kuruluşlarda olumlu dönütler alınmasını sağlayacaktır. Bu tip örgütlerde örgüt çalışanlarına serbestiyet sağlanması olumlu çıktılar elde edilmesini sağlar. Alanyazında yapılan araştırmalarda da; Yalçın (2014), Vural (2016), Hıdıroğlu (2018), Yürek (2018), Şentürk (2019), Titrek (2019), Kalkan vd. (2020), Elekoğlu ve Demirdağ (2020), Atasoy (2020), Halitoğlu ve Akpınar (2022) bu çalışmada elde edilen bulguları destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmalarda öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarının; dönüşümcü liderlik stilinde yüksek, sürdürümcü liderlik stilinde orta ve serbest bırakıcı liderlik stilinde ise düşük düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yıldız Gül (2019) ise bu araştırmalardan farklı olarak okul yöneticilerinin en çok serbest bırakıcı liderlik stilini; en az ise dönüşümcü liderlik stilini sergilediklerini belirlemiştir. Yapılan araştırma sonuçlarından da gözlemlendiği üzere çalışmaların birçoğunda öğretmenler okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stiline uygun tutum ve davranışlar sergiledikleri düşünülmektedir. Şu anki eğitim sistemimizde ise okul yöneticilerinin çağdaş liderlik yaklaşımlarına uygun tutum ve davranışları sergilemelerinin daha doğru olacağı gözlenmektedir.

İkinci araştırma sorusunu cevaplamaya yönelik analiz işlemleri sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının “katılıyorum” (yüksek) düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu noktada öğretmenlerimiz gerçekten mutlu mu sorusu karşımıza çıkmaktadır. Yapılan literatür incelemesinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerine ilişkin olarak bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara benzer bir şekilde, Bulut (2015), Arslan (2018), Tösten vd. (2018), Korkut (2019), Yılmaz (2019), Sancak (2019), Kotoğlu (2019), Çetin (2019) ve Demircan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında “öğretmenlik mesleği” alt boyutunda öğretmenler öğretmenlik mesleğini icra ettikleri için mutlu olduklarını ifade etmektedirler. Yapılan bu araştırmalarda kamuoyunda öğretmenlerin mutsuz olduklarına dair bir algı var olmasına rağmen öğretmenlerin mesleklerini bir bütün olarak ele aldıklarında mutlu olduklarını ifade ettikleri gözlenmiştir. Bu araştırmalardan hareketle ülkemizde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin genel itibarıyla yüksek olduğu, öğretmenlerin örgütsel anlamda kendilerini mutlu hissettikleri ve mesleklerini icra etmekten dolayı mutlu oldukları söylenebilir. Elde edilen bu bulgu eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıya ulaşması açısından da istenilen bir durumdur. Bu araştırmadan farklı olarak Düzgün (2016), Birdoğan Kuvvet (2019) ve Kabal (2019) ise öğretmenlerin “orta” düzeyde mutlu olduklarını belirlemiştir. Anadolu Eğitim Sendikası tarafından 2019 yılında yapılan araştırmada öğretmenlerin mutluluk oranının %43 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada öğretmenlerin %71’i mesleklerinin itibarını kaybettiğini belirtmiştir. Yine Türk Eğitim Sen tarafından 2022 yılında yapılan çalışmaya göre öğretmenlerin %80’i mesleklerinin değersizleştiği yönünde beyanda bulunmuştur. Ayrıca öğretmenler öncelikli beklentilerinin maaş ve özlük hakları olmadığını ifade etmişlerdir. Bu noktada başarılı bir eğitim sisteminin temeli mutlu öğretmenler ile atılabilir. Mutlu öğretmenler, mutlu öğrencilerin ve dolayısıyla mutlu toplumların oluşmasını sağlayacaktır. Bu araştırma kapsamında da öğretmenler yaptıkları işin toplumda olumlu bir karşılığının olmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin toplum nezdindeki eski olumlu algısına sahip olmadıklarını düşündüklerini işaret eden bir durumdur.

“Yönetici tutum ve davranışları” alt boyutunda öğretmenlerin en düşük örgütsel mutluluk algı puan ortalamasına sahip oldukları gözlenmektedir. Korkut (2019) da bu çalışmaya benzer bir şekilde öğretmenlerin en düşük örgütsel mutluluk algı puanlarının yönetici tutum ve davranışları alt boyutunda olduğu belirlemiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenler, okul yöneticilerinin öğretmenlere adil bir şekilde davranmadıklarını düşünmektedirler. Çelebi vd. (2015) okul yöneticilerinin ödül vs. dağıtımında adilane bir tutum sergilemediklerini ifade etmiştir. Polat ve Kazak (2014) ise okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı düzeyde olumsuz bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel mutluluk birçok unsurdan etkilenebilecek bir çerçeve kavramdır. Okul yöneticilerinin adil bir yönetim anlayışı sergileyememesi, okul içinde etkili bir iletişim mekanizması kuramaması, öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate almaması ve öğretmenlere zamanında geri bildirimde bulunmaması öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında düşüşler yaşanmasına sebep olabilecek faktörlerdir. Korkut (2019), Tösten vd. (2018) çalışmalarında, yönetici tutum ve davranışlarının ve okul yönetimi ile ilgili süreçlerin bu çalışmaya paralel olarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Selbi (2018) ve Yurtseven (2019) ise yapmış oldukları nitel çalışmalarda; yönetsel süreçleri ve yönetici davranışlarını öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen temalar olarak ele almışlardır.

Ölçeğin “meslektaş ilişkileri” alt boyutunda ise öğretmenler okullarındaki meslektaşlarıyla ilişkilerinin iyi olduğunu belirtmiştir. Fakat okullarındaki meslektaşları ile iş birliği ve dayanışma kültürü açısından eksiklikler olduğunu düşünmektedirler. Ölçeğin “çalışma koşulları” alt boyutuna ilişkin öğretmenlerin algıları “katılıyorum” (yüksek) düzeyindedir. Öğretmenler okullarındaki kuralların net ve anlaşılır biçimde olmasından memnundurlar. Fakat okulların temizliği ile ilgili memnuniyetsizliklerinin olduğu gözlenmektedir. Aslan, G. (2021) yapmış olduğu çalışmasında okullarda karşılaşılan sorunları; ödenek azlığı, fiziksel altyapı yetersizliği, donatım, materyal ve teknolojik yetersizliği, personel eksikliği şeklinde ele almıştır. Okulların ödeneklerinin az olması ve temizlik personel sayılarının yetersiz olması okulların

temizlik koşulları açısından sıkıntılar yaşanmasına neden olabilmektedir. “Sınıf yönetimi” alt boyutunda öğretmenlerin en yüksek örgütsel mutluluk algı puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir. Korkut (2019) tarafından yapılan çalışmada da “sınıf yönetimi” alt boyutunda bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenler öğrencileri ile sevgi ve saygı çerçevesinde olumlu ilişkiler geliştirdiklerini ve öğrencilerine değer verdiklerini ifade etmişlerdir. Fakat öğrencilerin derslere aktif bir şekilde katılımı sağlama ile ilgili sıkıntılar yaşadıkları gözlenmektedir. Öğretmenlerin sınıf yönetiminde disiplin sorunlarıyla karşılaşmamları, öğrencileriyle sevgi ve saygı çerçevesinde kurmuş oldukları olumlu ilişkileri ve öğrencileri tarafından sevildiklerine dair algıları öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinde artışlar yaşanmasına katkı sağlamaktadır. Ölçeğin “pozitif kişilik” alt boyutuna ilişkin algıları ise “katılıyorum” (yüksek) düzeyindedir. Öğretmenler kendilerinin iyi bir öğretmen olduğunu düşünmektedirler. Fakat günlük hayatlarında, güne mutlu bir şekilde başlama ile ilgili sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin günlük hayatlarında karşılaştıkları durumların örgütsel mutluluk algılarında dalgalanmalar yaşanmasına neden olabileceği söylenebilir. Mutluluk bir bütündür. Bireylerin örgütsel mutlulukları bireysel mutluluklarına yansiyebileceği gibi bireysel mutlulukları da örgütsel mutluluk algılarında değişimler yaşanmasına sebep olabilir. Genel olarak ise öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda kendilerini mutlu hissettikleri ve okullarına karşı olumlu duygular besledikleri söylenebilir.

Üçüncü araştırma sorusunu cevaplama yönelik analiz işlemleri sonucunda okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilini sergilemesi ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönlü, yüksek düzey ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stilini sergilemesi ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında negatif yönlü, zayıf düzey ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik stilini sergilemesi ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında negatif yönlü, orta düzey ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stiline uygun tutum ve davranışları, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin yükselmesini sağlarken; sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stiline uygun tutum ve davranışları ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinde düşüşler yaşanmasına neden olabilmektedir. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve okul yönetiminde sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar öğretmenlerin örgütsel mutluluğu ile ilişkilidir. Nitekim alanyazında yapılan araştırmalarda; Fisher (2010, s.27) örgüt yönetimindeki uygulamaların, örgüt çalışanlarına olumlu ve olumsuz yönde etkilerinin olabileceğini belirtmiştir. Bulut (2015) da öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun örgüt içindeki yönetsel süreçler ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Birdoğan Kuvvet (2019) ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile müdürlerin öğretim liderliği düzeyleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzey bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Okul müdürlerinin öğretim liderliği düzeylerindeki artışa bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin yükselebileceğini belirtmiştir. Bulut (2020) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yönetsel tarz algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korkut (2019), Tösten vd. (2018) yapmış oldukları çalışmalarda, yönetici tutum ve davranışlarının ve okul yönetimi ile ilgili süreçlerin bu çalışmaya paralel olarak öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Selbi (2018) ve Yurtseven (2019) ise yapmış oldukları nitel çalışmalarda; yönetsel süreçleri ve yönetici davranışlarını öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen temalar olarak ele almıştır. Yapılan bu çalışmalarda farklı araştırma yöntemlerinden faydalanılmış olmasına rağmen ortaya çıkan temaların, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen etmenlerin ve boyutların birbiriyle benzerlik gösterdiği ve yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile ilişkisinin olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile ilişkili bir faktör olması açısından önem teşkil ettiği söylenebilir. Bu kapsamda başarılı bir örgütsel yapının oluşturulmasında okul yöneticilerine önemli roller düşmekle birlikte okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri de büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde olumlu bir örgüt iklimi oluşturan ve

öğretmenlerin kendilerini değerli ve mutlu hissedebilecekleri bir ortam oluşturan değişim ve dönüşüm elçisi okul yöneticilerinin görev yaptığı örgütlerde toplumun beklentilerinin karşılanması ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi kolaylaşacaktır.

Öneriler

Bu kısımda eğitim yöneticileri, uygulayıcılar ve bilimsel araştırmacılara yönelik öneriler sunulacaktır.

Eğitim Yöneticileri İçin Öneriler

- Okul yöneticilerinin çağdaş liderlik stillerini sergilemeleri konusunda teşvik edilebilmesi amacıyla, başarılı ve örnek uygulamalara imza atmış okul yöneticilerinin “yılın okul yöneticisi” olarak ödüllendirilmeleri ve Milli Eğitim Bakanlığı kariyer planlamaları dâhilinde değerlendirilmeleri sağlanabilir.
- Çağdaş liderlik yaklaşımları ve uygulamaları, pozitif psikoloji ve örgütsel davranış konularında okul yöneticilerinin bilgi, beceri ve farkındalık düzeylerinin artırılabilmesi için lisansüstü eğitim almaları ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine tabi tutulmaları sağlanabilir.
- Öğretmenlik mesleğinin toplum nezdindeki itibarını yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu kapsamda öğretmen şikâyet hattı uygulamasına son verilebilir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerine yönelik şiddet olaylarını önleyebilmek amacıyla caydırıcı cezalar uygulamaya alınabilir.
- Okullardaki temizlik vs. problemlerinin önüne geçebilmek amacıyla yardımcı personel sayılarının artırılması önerilebilir. Bu personellerin görevlendirmelerinin eğitim öğretim dönemi öncesi yapılması sağlanabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticilerinin okul içinde sağlıklı bir iletişim ortamı sağlamaları, öğretmenlerin örgüt geliştirme faaliyetleri konusunda görüş ve önerilerini dikkate almaları ve adilane bir yönetim anlayışı sergilemeleri önerilebilir. Bu kapsamda haftalık ders çizelgesi dağıtımı, okul içi ve okul dışı faaliyet görevlendirmeleri, ödül ve ceza dağıtımında hakkaniyetli bir tutum sergilemeleri önerilebilir.
- Meslektaşlar arasında iletişim ve iş birliğinin artırılması amacıyla oryantasyon faaliyetlerine ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine önem verilebilir. Bu kapsamda gezi, eğlence, piknik ve özel gün organizasyonları düzenlenebilir.
- Öğrencilerin derslere daha aktif bir şekilde katılmalarını sağlayabilecek şekilde ders planlamalarının yapılması, okullarda bu yapıya uygun ortamların ve imkânların oluşturulması sağlanabilir. Ayrıca bakanlık çatısı altında kurulacak olan öğretmen gelişim ve eğitim merkezleri ile öğretmenlerin çeşitli alanlarda gelişimleri desteklenebilir. Yapılacak bu girişimler öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yükselmesini sağlayabilir.

Bilimsel araştırmacılara yönelik öneriler

- Araştırma sonuçlarının genellenebilir olması için farklı bölge ve illerde görev yapan öğretmenler ile benzer çalışmalar yapılması sağlanabilir. Ayrıca daha objektif ve derinlemesine bilgiler elde edilebilmesi için nitel araştırma yöntemlerinden veya karma araştırma yöntemlerinden faydalanılabilir.
- Örgütsel mutluluk kavramı ile ilgili olabilecek örgütsel muhalefet, örgütsel dedikodu vb. değişkenler ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça/Reference

- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi (OMLSÖ). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(51), 392-415. doi:10.17755/esosder.28743
- Aslan, G. (2021). İlkokul ve ortaokulların hayati sorunları ve çözüm önerileri: Okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı nitel bir analiz. *Journal of Qualitative Research in Education*, 25, 204-242. <https://doi.org/10.14689/enad.25.9>
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Atasoy, R. (2020). The Relationship between school principals' leadership styles, school culture and organizational change. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 256-274. doi:10.29329/ijpe.2020.277.16
- Balcı, A. (2021). Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 62-78. doi: 10.52848/ijls.880112
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi: 10.1037/0033-2909.107.2.238.
- Birdoğan Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Bollen, K. A. (1986). Sample size and Bentler and Bonett's nonnormed fit index. *Psychometrika*, 51(3), 375-377. doi: 10.1007/BF02294061
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* [Yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde veri analizi*. Pegem Akademi.
- Çelebi, N. , Vuranok, T. & Turgut, I. (2015). İlk ve ortaokullarda öğretmenlerin ödül sistemine ilişkin görüşleri . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (34) , 75-104 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/19407/206286>
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-39. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Elekoğlu, F., & Demirdağ, S. (2020). Okul müdürlerinin 21. yüzyıl becerileri, iletişim becerileri ve liderlik stillerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 101-117. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kebd/issue/67224/1049179>

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- Green, S. B., ve Salkind, N. J. (2016). *Using SPSS for Windows and Macintosh, books a la carte*. Pearson.
- Halitoğlu, Ş. N., & Akpınar, B. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres algısı arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (82) , 661-673 . DOI: 10.17755/esosder.1028315
- Hıdıroğlu, A. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Tekirdağ örneği) [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- IBM. (2017). Spss Statistics (Version 25.0) [Computer software]. IBM. <https://www.ibm.com/tr-tr/products/spss-statistics>
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 443-465.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- 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.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler* (33. Baskı). Nobel Yayınları.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). Mplus (Version 8)[Computer software]. Los Angeles, CA: Author.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi-1*. Kaan Kitabevi.
- Özgener, S. ve Kılıç, G. (2009). *Eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve örgüt kültürünün performans üzerindeki etkisi*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (s.21-23). Osmangazi Üniversitesi.
- Polat, S. & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1) , 71-92. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10317/126546>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing your psychological capital for success*, Chicester: Willey Blackwell.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 5(25), 21-33. https://www.researchreports.ro/images/researchreports/social/srr_2013_vol025_002.pdf
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H.(2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Method of Psychological Research Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr_Schermelleh.pdf
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological assessment*, 8(4), 350-353. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.615.4053&rep=rep1&type=pdf>
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Anı Yayıncılık.
- Selbi, C. (2018). *Okullarda öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu etkileyen faktörlerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W.R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58(1), 935-43. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.007>

- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. & Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde Spss'le veri analizi*. Beta Yayıncılık.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
http://www.nebisumer.com/wpcontent/uploads/2015/03/SumerN.2000.YEM_TPY.pdf
- Şentürk, Y. E. (2019). *Okul yönetim sürecinde müdürlerin liderlik stillerinin rehber öğretmenler açısından değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş:(Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ekinoks Yayınları.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemli, T. (2016). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*. Eğitim Yayınevi.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesiyle SPSS ile veri analizi* (4. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Titrek, A. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve sosyal girişimcilik becerilerine yönelik görüşleri (Kocaeli ili örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. & Şahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.151>
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38 (1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/BF02291170>
- Türk Dil Kurumu. (2020). <http://sozluk.gov.tr> adresinden 5 Eylül 2020 tarihinde alınmıştır.
- Türk Eğitim Sendikası (2022). *Ekonomiye, mesleğe, eğitim yönetimine ve ÖMK'ya dair öğretmenler günü raporu* <https://turkegitimsen.org.tr/storage/2022/11/Ogretmenler-gunu-rapor-21.11.2022-2.pdf>
- Usta, M. E. ve Boğa, F. (2021). Okul yöneticilerinin okul yönetiminde yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri. *Harran Maarif Dergisi*, 6 (1), 18-49. doi: <http://dx.doi.org/10.22596/2020.0601.18.49>
- Vural, G. (2016). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi: Rize ili örneği* [Yüksek lisans tezi]. Avrasya Üniversitesi.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Yıldırım, M. C. (2008). İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin öğretmenlerin ödüllendirilmesine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), 663-690.
- Yıldız Gül, N. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yılmaz, Ö. (2019). *Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin spiritüel iyi oluş düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yurtseven, S. (2019). *Öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Yürek, U. (2018). *Yöneticilerin öz yeterlik algıları ile liderlik stilleri arasındaki ilişki (Tatvan ilçesi örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Teachers spend a significant part of their time in schools. During this time period, they interact with the internal and external environment of the school. In order to realize this interaction process in a healthy and correct way, school administrators have important roles. As a leader, the leadership styles adopted by school administrators in organizational management are significantly reflected in the school's management approach and organizational employees. In this context, the decisions to be taken by school administrators as leaders in organizational management will be reflected in the success of their organizations and the organizational happiness of their teachers.

There are three important reasons for conducting this research on the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' perceptions of organizational happiness. The first reason is that there are differences between the leadership styles adopted by school administrators according to their own perceptions and teachers' perceptions of the leadership styles exhibited by school administrators. This study will determine the leadership styles exhibited by school administrators according to teachers' perceptions. The second reason is to determine the organizational happiness perception levels of teachers who spend a significant part of their time in schools. Changes in teachers' perceptions of organizational happiness may make it difficult for educational organizations to achieve their goals. At this point, it has become necessary to ensure teachers' organizational happiness. In this context, attempts can be made to positively change teachers' perceptions of organizational happiness. The third reason is that it is thought to be important to investigate the concept of organizational happiness in the context of educational organizations because educational organizations have some unique characteristics.

Through the studies to be carried out in the field of organizational happiness in our educational institutions, it will be ensured to raise happy students as well as to increase the quality of the education provided. Indirectly, there will be positive changes in the happiness level of the society. At this point, teachers' organizational happiness is a concept that should be taken into consideration. In this context, it is thought that the leadership styles exhibited by school administrators and their attitudes and behaviors towards organizational employees have a relationship with teachers' organizational happiness. For this reason, the problem statement of the research was determined as "According to the perceptions of teachers, is there a relationship between the leadership styles exhibited by school administrators and teachers' perceptions of organizational happiness?"

The purpose of this study is to examine the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' perceptions of organizational happiness according to teachers' perspectives. It is thought that the results to be obtained from this research on the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' perceptions of organizational happiness are important for policy makers, educational administrators and scientific researchers.

2. METHOD

Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study. The population of the study consists of teachers working in primary, secondary and high schools in the central districts of Şanlıurfa province in the 2019/2020 academic year. Stratified sampling method was preferred in sample selection. The analysis processes were carried out with 611 data sets.

The data collection tool consists of three parts. The first part includes a personal information form. In the second part, "School Principals' Leadership Styles Scale" was used. In the third part, "Teacher Organizational Happiness Scale" was used.

The data were analyzed with SPSS 25.00 program. Spearman Rho Correlation analysis was used to determine the direction and level of the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' perceptions of organizational happiness.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

As a result of the research, teachers' perceptions that school administrators exhibit transformational leadership style are at the level of "agree" (high). Teachers' perceptions that school administrators exhibit transactional leadership style are at the level of "undecided" (medium). Teachers' perceptions that school administrators exhibit laissez-faire leadership style are at the level of "disagree" (low). Teachers think that school administrators exhibit attitudes and behaviors more in accordance with transformational leadership style.

Teachers' perceptions of organizational happiness are at the level of "agree" (high). It can be said that teachers feel happy in the organizational sense and are happy to perform their profession. This finding is a desirable situation in terms of achieving success in educational activities. At this point, the foundation of a successful education system can be laid with happy teachers. Happy teachers will ensure the formation of happy students and therefore happy societies. However, although teachers are happy, they think that they do not have the old positive perception of the teaching profession in the eyes of the society. At this point, efforts should be made to increase the reputation of the teaching profession. Teachers' perceptions of organizational happiness regarding administrator attitudes and behaviors are also the lowest. Teachers expect school administrators to exhibit a fair management approach, to take teachers' opinions and suggestions into consideration, and to provide timely feedback to teachers.

It has been determined that there is a positive, high level and statistically significant relationship between teachers' perception scores of school administrators' transformational leadership style and teachers' organizational happiness perception scores. Attitudes and behaviors of school administrators in accordance with transformational leadership style increase teachers' perception of organizational happiness. It has been determined that there is a negative, weak and statistically significant relationship between teachers' perception scores of school administrators' continuance leadership style and teachers' organizational happiness perception scores. It was determined that there was a negative, moderate and statistically significant relationship between teachers' perception scores of school administrators' exhibiting laissez-faire leadership style and teachers' organizational happiness perception scores. Attitudes and behaviors of school administrators in accordance with continuance and laissez-faire leadership styles may lead to a decrease in teachers' perceptions of organizational happiness.

As a result, it can be said that the leadership styles exhibited by school administrators are important in terms of being a factor related to teachers' organizational happiness. In this context, while school administrators have important roles in creating a successful organizational structure, the leadership styles exhibited by school administrators are also of great importance. It will be easier to meet the expectations of the society and achieve organizational goals in organizations where school administrators, who are ambassadors of change and transformation, create a positive organizational climate in the organization and create an environment where teachers can feel valuable and happy.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Harran Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 12.11.2019

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 76244175-752.01.01

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %55, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %45'tir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden çıkar çatışması bulunmamaktadır.