

Okul Yöneticileri Duygu Envanteri: Türk Kültürüne Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Sevgi YILDIZ¹ , Sibel DOĞAN² , Sevda KATITAŞ³ 

Öz: Duygular örgütsel davranış alanının uzun yıllar ihmal edilen konularındandır. Okul yönetiminde ise duygular konusu son yıllarda dikkat çekmektedir. Bu çalışmada Chen (2021) tarafından geliştirilen Okul Yöneticileri Duygu Envanteri'nin (OYDE) Türkiye'de görev yapan okul yöneticileri ile Türkçe uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları yürütülmüştür. Araştırma Türkiye'nin çeşitli kamu okullarında görevlerine devam eden ve uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiş 200 okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Orijinali İngilizce olan ve 25 madde beş boyuttan oluşan envanter, İngilizce ve Türkçe dillerine hâkim üç alan uzmanının görüşleri doğrultusunda Türkçeye çevrilmiştir. OYDE'nin yapı geçerliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) güvenilirliği için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı kullanılmıştır. DFA sonuçları OYDE'nin orijinal formunda yer alan beş alt boyutu doğrulamıştır. Ancak kaygı boyutunda yer alan 16. madde yapılan analiz sonuçlarına göre çıkarılmıştır. Güvenirlik katsayıları ise OYDE'nin beş alt boyutunun da yüksek düzeyde güvenilir ölçümler ürettiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları Türkçeye uyarlanan OYDE'nin Türkiye bağlamında okul yöneticilerinin görev yaptıkları okulları ve okul yöneticiliği mesleğine yönelik duygularını değerlendirmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir sonuçlar üreten 24 madde ve beş alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Okul yöneticileri, duygu, duygulanım, okul yöneticilerinde duygu, örgütsel davranış.

School Administrators' Emotion Inventory: The Study of Adaptation to Turkish Culture, Validity and Reliability

Abstract: One of the long-ignored areas of organizational conduct is emotions. One of the problems that has received attention recently is the role of emotions in school management. The Principal Emotion Inventory (PEI), created by Chen (2020), was translated into Turkish for use in this study's validity and reliability tests of school administrators employed in Turkey. 200 school managers who work in different Turkish public schools were chosen for the study by convenience sampling. The inventory, which initially had 25 items and five dimensions in English, was translated into Turkish based on the advice of three subject-matter experts who are fluent in both languages. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to investigate the construct validity of the PEI, and the Cronbach alpha internal consistency coefficient was

Geliş tarihi/Received: 26.01.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 28.03.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Ordu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, sevgiyildiz@odu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1116-7896>

² Dr, MEB, sibeldastekin@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0687-203X>

³ Dr, MEB, sasevda@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3512-6677>

Atıf için/To cite: Yıldız, S., Doğan, S., & Katıtaş, S. (2023). Okul Yöneticileri Duygu Envanteri: Türk Kültürüne Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 352-368. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1242765>

used to assess its reliability. The findings of the CFA verified that PEI had five sub-dimensions in its original form. However, based on the analysis's findings, one component from the anxiety dimension was eliminated. All five PEI sub-dimensions yielded measurements that were extremely reliable, according to reliability coefficients. The study's findings demonstrated that the PEI, which was translated into Turkish, was a valid and reliable measurement tool with 24 items and five sub-dimensions that could be used to assess how Turkish school administrators felt about the institutions where they worked and the field of school administration as a whole.

Keywords: Principal, emotion, affect, emotion of school administrators, organizational behavior.

Giriş

Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını örgütlerinde ve iş yerlerinde geçirmektedir. Çalışanlar açısından örgütlerde geçirdikleri bu zamanın pozitif geçmesi beklenmektedir. Örgütler açısından da kurumsal devamlılık için çalışanlarının geçirdiği bu zamanların niteliği ve örgüte yönelik tutumları önemlidir. Genel olarak çalışanların mutlu olacakları bir iş ve huzurlu olacakları bir örgüt/iş yeri arayışında oldukları; örgütlerin de işlerini yüksek verimle sürdüreceği örgüt içinde doyuma ulaşan, yüksek bağlılığa sahip personele ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Bu sayede örgütler çalışanlarının bütün potansiyelini işlerine yansıtabileceğini öngörmektedir. Diğer yandan küreselleşme ve neoliberal politikaların etkisiyle özellikle hizmet üreten örgütlerde hizmetin kalitesini destekleyici unsurlardan biri olarak kişiler arası ilişkiler gösterilmekte ve bu durum hizmet üretenler ile alıcılar arasındaki etkileşime (Eroğlu, 2014) vurgu yapmaktadır. Diğer bir deyişle özellikle hizmet üreten örgütlerde hizmet alıcıların pozitif duygular hissedebilmesi önemli bir hizmet kalitesi yordayıcısı olarak kabul edilmektedir. Kişiler arası ilişkiler ve çalışanlar ile örgütler arasındaki bu karşılıklı durum, uzun yıllardır çeşitli çalışmalara da konu olagelmektedir. Bu çalışma alanlarından biri de insanın önemli bir yapısal özelliği olan duygularla ilgilidir. İş yerleri güçlü duyguları teşvik eden ve fiziksel ve psikolojik ihtiyaçların yerine getirildiği bir çevre olduğundan; duygular çalışma yaşamının ayrılmaz (Spector ve Fox, 2002) bir parçasıdır. Duygular uzun yıllar boyu göz ardı edilmiş, çalışanların iş yerlerine ve örgütlerine getirmemeleri, işlerini yapış biçimlerine yansıtmamaları gereken bir sorun olarak görülmüştür.

Duyguların bastırılması ya da yönetilmesi gereken bir sorun olarak görüldüğü zamanlardan bu yana duygularla ilgili yanlış oluşturulmuş etiketleme azalmakta, giderek daha fazla araştırmacı duygusal deneyimleri ele almakta ve bunları paylaşmaktadır. Özellikle son yıllarda araştırmacıların ilgi gösterdiği konulardan biri işyeri ve örgüt duygularının doğasıdır. Duyguların, örgütlerdeki bilişleri, motivasyonları ve davranışları belirlemede önemli bir psikolojik unsur olduğu bu araştırmalarca ortaya konmuştur (George, 2000). Çalışanlar örgütlerine duygularını getirirken, örgütler çalışanlarda belirli duygular oluşturur ve bu kaçınılmaz bir durumdur. Dolayısıyla duyguların bastırılması ya da yönetilmesi yerine belirlenmesi ve çalışanlara ve örgütlere etkilerinin araştırılması gerekmektedir. Zira Can vd. (2015) duyguların insanın önemli özelliklerinden biri olduğunu ve kişinin yaşadığı olumlu ya da olumsuz duyguların stres, tükenmişlik, bağlılık, iş doyumu ve performans gibi çalışanlar ve örgütler için önemli olan süreçleri etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Duygular enerji ve bağlılık üretirler, anlamlar taşırlar, hedefleri ve kaygıları gösterebilirler ve örgütlerdeki ahlaki tutumları yansıtabilirler. Sonuç olarak duygusuz örgütlerden çok fazla motivasyon, bağlılık veya çalışanlardan ahlaki bağlanma beklenemez (Fischer ve Manstead, 2008).

Öte yandan ülkelerin en önemli sosyal kurumlarından biri eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri diğer sosyal kurumları etkileyen ve onlardan etkilenen bir yapı olmasıyla duygular boyutu yönüyle ele alınması gereken açık ve sosyal sistemlerdir. İletişim, ilişkiler ve etkileşim üzerine kurulu bu örgütlerde çeşitli görevleri üstlenmiş paydaşların işlerini sürdürürken hangi duyguları benimsediği eğitim sistemlerinin kalitesinin de göstergelerinden biri olarak kabul edilebilir. Okullar eğitim örgütlerinin en küçük temsilcilerinden biridir ve okul yöneticileri de yönetmek misyonunun etkisiyle öğretmenlerden velilere geniş bir ağa ulaşmaktadır. Okul yöneticilerinin okulları yönetirken hangi duygularla işini yaptığı, sadece onlar adına değil okullarının işleyişi adına da önemlidir. Zira genel olarak öfkeli ve olumsuz duygularla dolu bir okul yöneticisiyle çalışmanın öğretmeleri de olumsuz etkilemesi mümkündür. Görev yaptığı okulunda mutsuz olan bir öğretmenin ise bu duyguyu işini yapış biçimine yansıtacağını söylemek mümkündür. Nihai olarak okul yöneticileri işlerini yaparken belirli duygulara sahiptir ve bu duygular tüm okul paydaşlarını ve eğitim-öğretim süreçlerini etkileyebilmektedir. Ancak eğitim örgütlerinde duygular konusu sınırlı yönleriyle (duygusal zekâ, duyguların yönetimi, duygusal emek vb.) ele alınmış, sürecin başlangıcını ifade eden duyguların belirlenmesi ise ihmal edilmiştir. Okul yöneticilerinin duygularına ilişkin bulgular, duyguları dikkate alırken yöneticilerin hazırlanması ve değerlendirilmesi için de (Chen, 2021) bilgilendiricidir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye’de kamu okullarında görev yapan okul yöneticilerinin duygularını belirlemeye yönelik geliştirilmiş bir ölçeğin Türkçeye uyarlanması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Teorik Çerçevesi

Örgütsel Yaşamda Duygular

Duygular, 1800’lü yılların sonlarından bu yana ve çeşitli yaklaşımlarla geniş bir kullanım alanı olmasa da ele alınan bir olgudur. İnsanların hislerini ve duygularını incelemek, anlamak ve çözümlenmek farklı alanlar için de ilgi çekici olduğundan duyguların ve hislerin biyolojik, psikolojik, sosyolojik ve kültürlerarası olarak açıklandığını görmek mümkündür. Duyguların iş yaşamındaki varlığı ise özellikle 80’li yıllarda dikkat çekmiş ve duyguların dışavurumu, örgütsel performans ve verim gibi önemli çıktılar üzerindeki etkisi tartışılmaya başlanmıştır (Seçer, 2010). Winter’a (2018) göre felsefi, psikolojik ve sosyolojik olarak incelenen duygular, son yıllarda beyin bilimleri ve davranışsal ekonomi gibi çeşitli alanlardaki “sessiz devrim” olarak ifade edilebilecek gelişmelere paralel olarak insanların davranışlarını anlamak konusunda artan bir ilgiyle karşılaşmıştır.

Duygu kavramının tam olarak tanımlanması zordur. Duygular üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanım yoktur. Ancak son yıllarda genel fikir birliği, duygunun çok bileşenli bir yapıya sahip olduğudur (Chen, 2021). Damasio ve Carvalho (2013) kendisiyle örtüşen ruh hali, duygu durumu ve duygulanım gibi günlük hayatta birbirinin yerine kullanılan bir dizi kavramla, duygu kavramını tanımlamanın bulanık sulara yürümek gibi olduğunu ifade etmektedir. Duygu, belli bir uyarın ile ilişkilendirilebilen, ulaşılmak istenen hedeflerle ilişkili olan, kısa süren yüksek yoğunluklu hislerdir. Duygular (emotion) konusu içerisinde ele alınan diğer kavramlar ise duygu durumu ve duygulanımdır. Duygu durumu (mood) bir nedene bağlanamayan, kendiliğinden oluşabilen düşük yoğunluklu his durumudur. Temel farklılık olarak duygular daha kısa süreli ve yoğun yaşanırken, duygu durumu ise düşük yoğunlukta ve değişken sürelerde yaşanabilir (Bagozzi vd., 1999). Duygulanım (affect) ise yaşanan farklı duyguları ve duygu durumları içeren pek çok deneyimi kapsayan geniş kullanımlı bir kavramdır. Teoride duygulanım, duygular ve

duygu durumların ayrımı yapılabilmekle birlikte; uygulamada durum bu kadar açık ve net değildir. Duygu durumları ve duygular hakkındaki örgütsel davranış konularına bakıldığında kavramların uygulamada birbirinin yerine kullanılabilirdiği ve alanlara göre birinin öne çıktığı söylenebilir (Robbins ve Judge, 2013). Buna göre uygulamalı araştırmalarda teorikteki duygu, duygu durumu ve duygulanım ayrımının olmadığı ve genel olarak duygu olarak ele alındığı söylenebilir.

Damasio ve Carvalho (2013) duyguları “beden durumundaki bir değişikliğe eşlik eden zihinsel deneyimler” (144) olarak tanımlamaktadır. Duygular, olayların veya düşüncelerin bilişsel değerlendirmelerinden kaynaklanan fenomenolojik bir tonu olan zihinsel bir hazır olma durumu olmasının yanında jestler, duruş, yüz özellikleri gibi fizyolojik süreçlerin eşlik ettiği ve doğasına ve ona sahip olan kişi için anlamına bağlı olarak, onaylamak veya onunla başa çıkmak için belirli eylemlerle sonuçlanabilen hisler olarak tanımlanabilir (Bagozzi vd., 1999, 184). Duygular doğrudan birine veya bir şeye yönlendirdiğimiz güçlü hislerdir (Frijda, 1993; akt. Robbins ve Judge, 2013). Temel duygular; sevinç, üzüntü, öfke gibi tek başına tanımlanabilen ve diğerlerinden ayırt edilebilir belirgin heyecansal tepkiler olarak ifade edilebilir. Zihinsel bir hasar gibi anormalliklerin olduğu süreçler hariç temel duygular sonradan öğrenilmez ve evrensel özelliklere sahiptir. Her duygu insanlarda fizyolojik bir tepki oluşturmaktadır. Algı, bellek ve bilgi-işleme gibi çok çeşitli fonksiyonlara sahip bilişsel sistem, duygulardan belirgin ölçüde etkilenmektedir. Bu nedenle duyguların sonuçları insanlar için olumlu ve olumsuz olarak farklılaşabilmektedir (Coşkun ve Gültepe, 2013).

Yakın zamana kadar duyguları reddedip tarafsız bir duruş sergilemeyi öneren “poker yüzü” (Gibson ve Schroeder, 2002; akt. Coşkun ve Gültepe, 2013) veya “poker surat” kavramlarından sonra, çatışma çözümü ve uzlaşma konusunda çalışanlar duyguların önemini ve etkilerini araştırmaya başlamışlardır (Coşkun ve Gültepe, 2013). Sonrasında ise iş hayatının duygulardan bağımsızlaşamayacağı anlaşılmaya başlanmıştır. Buna göre çalışma hayatındaki faaliyetler, etkinlikler, sorumluluklar işlerin önem derecesi ve kolaylık düzeyi gibi değişkenler çalışanlarda duygusal etkiler meydana getirmektedir (Carusso ve Salovey, 2011). Dahası mantıklı düşünebilmek için duygular kritik önem taşımaktadır çünkü mantıklı düşünebilmek için duygularımızı hissedebilmeliyiz. Zira duygular, etrafımızdaki dünyayı algılayabilmemiz ve anlayabilmemiz için önemli bilgiler edinmemizi sağlamaktadır. Bu nedenle iyi karar vermenin anahtarı, karar verirken düşünceleri ve duyguları göz önünde bulundurmak olarak ifade edilebilir (Robbins ve Judge, 2013). Duygular yalnızca bir bireyin ifadeleri değildir, aynı zamanda sosyal ve politik alanlarda yer alan kontrole hem reaktif hem de proaktif tepkileri yansıtabilmektedir. Bu nedenle duygular, ifade edildikleri bir ortamda insanlardan, uygulamalardan, politikarlardan ve kalıplardan ayrılamazlar (Park ve Datnow, 2022). Bu özellikleri ile duyguların yönetim alanınının konu alanı içinde yer aldığı açıktır.

Liderler, tutumları ve eylemleri aracılığıyla örgütün iklimini ve ruh halini belirler. Lider tarafından belirlenen bu duygusal iklimin, çalışanın iş tatmini ve bağlılığı da dâhil olmak üzere performansını etkilediği bulunmuştur. Başka bir deyişle, büyük liderleri emsallerinden ayıran şey, liderlik ettikleri kişilerin duygularını doğru yöne yönlendirme yetenekleridir (Soto, 2021). Bütün çalışanlar, yaptıkları işe fiziksel ve düşünsel olarak katkıda bulunmaktadır. Ancak bazı işler, aynı zamanda duygusal çalışmayı da gerektirmektedir. Bu tür bir çalışma, çalışma esnasında etkileşimde bulunduğumuz kişilerle ilişkilerimizde, örgütsel olarak istenen davranışları sergilememizi ve gerekli yüz ifadelerini takınmamızı gerektirmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Eğitim örgütleri sosyal ilişkilerin ve iletişimin ön planda olduğu açık ve sosyal örgütler olduğundan buralarda duygular önem kazanmaktadır. Berkovich ve Eyal (2015) duygular ve eğitim personeli üzerine araştırmaların 90'lı yılların başında gelişmeye başladığını ifade etmektedir. Ayrıca araştırmacılara göre eğitim liderleriyle ilgili duygusal yönler hakkında mevcut bilgiler hala sınırlıdır. Ancak duygular ve duygusal fenomenlerin liderlerin tutumlarını, davranışlarını ve çıktılarını daha iyi anlayabilmek için hayati olduğu ileri sürülmektedir (Berkovich ve Eyal, 2015). Eğitim kurumlarına, arzu edilen eğitim sonuçlarını teşvik etmek için yüksek duygusal yeteneklere sahip liderleri seçmeleri ve takipçiler üzerinde olumlu duygusal etkileri olan liderlik davranışları geliştirmeleri tavsiye edilmektedir (Lovely, 2004).

Okul Yöneticileri ve Duygular

Okul yöneticileri, eğitim örgütleri içinde uzak figürler olarak tanımlansalar da, öğretmenlerle kişisel düzeyde bağlantı kurarak, öğretmen topluluğunun duygusal atmosferini etkileyerek, iyi çalışma koşulları sağlayarak veya onları veli baskısından koruyarak önemli bir rol oynamaktadır (Lassilaa vd., 2017). Eğitim liderleri olarak okul yöneticileri öğretme ve öğrenmeyi kolaylaştırmak için diğer insanların motivasyonunu, bilgisini ve uygulamalarını etkilemek isteyen bireylerdir (Spillane ve Diamond, 2007). Duygular, eğitim liderliğinde ayrılmaz bir rol oynamaktadır (James vd., 2018). Eğitim liderliği teorisi ve uygulaması için yakın zamanda önerilen bir duygusal paradigmanda, duygular liderlik uygulamalarını, etkisini ve gücünü birbirine bağlamak için merkezi bir rol oynamaktadır. Eğitim liderliği, liderlerin başkalarının motivasyonunu, algılarını ve uygulamalarını öğretme ve öğrenmeyi ilerletmek için etkilediği sosyal bir süreç olarak ele alındığında, duyguların eğitim liderliğindeki bütüncü rolü, duyguların iletişim ve motivasyondaki sosyal işlevlerinden kaynaklanmaktadır (Keltner ve Haidt, 1999). Bu nedenle okul yöneticisinin duyguları giderek bir okulu ileriye taşımanın temel unsurlarından biri haline gelmektedir (Arar, 2017). Okul yöneticilerinin duygularının sadece kendi iyi oluş süreçleri için değil aynı zamanda okullarının işleyişi içinde önemli olduğu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Chen, 2021). Okul yöneticileri için duyguları anlamak ve olumlu bir duygusal iklim geliştirmek, önemli bir liderlik faaliyetidir (Park ve Datnow, 2022).

Duyguların eğitim liderlerini anlamak için dört şekilde merkezi olduğu iddia edilmektedir. İlk olarak, duygusal deneyimler ve bunların sergilenmesi, liderlerin çevreleyen sosyal gerçekliğe ve bu gerçekliğin hedefleriyle nasıl bir ilişkiye sahip olduğuna yönelik tepkilerini ifade etmektedir (Sutton ve Wheatley, 2003). İkincisi, liderlerin davranışları, bu liderlerle etkileşime giren aktörlerin (örneğin öğretmenler) duygularını etkilemektedir (Leithwood vd., 2008). Üçüncüsü, liderlerin duygusal yetenekleri, duygularının ve davranışlarının dolayısıyla istenen iş sonuçlarının habercisidir. Başarılı eğitim liderlerinin yüksek duygusal zekâ yeteneklerine sahip oldukları öne sürülmüştür (Berkovich ve Eyal, 2015). Dördüncüsü, eğitim liderlerinin duyguları, son yıllarda eğitim yönetimi çalışmalarının daha çelişkili, karmaşık ve politik hale gelmesine neden olan makro faktörlerden de etkilenmektedir (Schmidt, 2010). Örgütsel davranışları araştıran uzmanlar, çeşitli çalışmalarla duyguların ve duygu durumların karar alma sürecinde önemli rol oynadığını göstermektedir (Robbins ve Judge, 2013). Eğitim liderleri olarak okul yöneticileri, öğretme gerekçelerine aykırı olabilecek, çeşitli duygular uyandırabilecek kararlar alma gücüne sahiptir. Onlar, okullarının duygusal politikalarını etkilemek için de güç kullanabilirler, böylece öğretmenlerin çalıştığı duygusal atmosferi etkilemektedir (Hargreaves, 2008).

Duyguların rolünü bir kenara bırakmak yerine, liderlik uygulamasında duyguları anlamak ve açık hale getirmek, önde gelen okulların karmaşıklığına uygun desteklerin geliştirilmesi için kritik öneme sahiptir (Park ve Datnow, 2022). Okul liderleri ve duygular üzerine yakın zamanda yapılan bir incelemede, Berkovich ve Eyal (2015) uluslararası alanda nitel yöntemlerin baskın olduğuna dikkat çekmektedir. Ayrıca nicel ve karma yaklaşım çalışmalarının çoğunluğu okul liderlerinin duygusal zekâsı, duygusal emeği ve duyguların yönetimi konularına odaklanmaktadır. Türkiye’de okul yöneticileriyle gerçekleştirilen çalışmalarda benzer bir durum olduğu söylenebilir. Buna göre Öztekin (2006) okul yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerini okul yönetiminde kullanma düzeylerini; Altın vd. (2021) okul yöneticilerinde duygu yönetimi ve örgütsel bağlılığı; Arıcı (2019) okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ve duygusal zekâları ile özyeterliliklerini incelemiştir. Dolayısıyla ulusal ve uluslararası alanyazında okul yöneticilerinde doğrudan duyguları ele alan nicel ölçme araçların eksikliği (Chen, 2021) ifade edilebilir. Eğitim liderleri olarak okul yöneticileri ve iş yapış biçimlerine yansıtıkları duygularının okulların çıktıları ve okul paydaşlarının üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisinin yanı sıra yukarıda ifade edildiği gibi okul yöneticilerinin duygularını belirlemeye yönelik ulusal ve uluslararası alanyazında niceliksel araçların eksikliği göz önüne alınarak bu çalışmada Çin örneğinde Chen (2021) tarafından geliştirilmiş Okul Yöneticileri Duygu Envanteri’nin Türkiye’de görev yapan okul yöneticileri üzerinde Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu sayede ulusal alanyazındaki ilgili boşluğun da doldurulabileceği düşünülmektedir.

Yöntem

Bu çalışma bir ölçek uyarlama çalışması olduğundan; yöntem bölümünde çeviri çalışması, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Çeviri Çalışması

Araştırmaya ilk olarak Okul Yöneticilerinde Duygu Envanteri’ni (OYDE) geliştiren araştırmacı Chen’den ölçeğin Türkçeye uyarlanabilmesi için izin alınmasıyla başlanmıştır. Sonrasında ölçekte yer alan maddeler, Türkçe ve İngilizce dillerine iyi derecede hâkim ve eğitim alanında uzman araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler yapıldıktan sonra, araştırmacılar bir araya gelip uzlaşarak maddeleri Türkçeleştirmiştir. Bu aşamadan sonra ise her iki dile hâkim alan uzmanı 3 kişi tarafından ölçekler yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Araştırmacılar tarafından orijinal İngilizce haliyle karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmada çevirinin İngilizce orijinaliyle benzerliğinin yüksek olduğu görülmüş ve anlamsal olarak uyumlu olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin son formunun açık ve anlaşılabilirliği için Türkçe dil alanında ve eğitim alanında iki uzmandan görüş alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda anlamsal olarak sorunlu maddeler yeniden düzenlenmiştir. Araştırmacılar tarafından uzlaşılan son haliyle maddeler ölçek formatına dönüştürülmüş ve ölçme aracının deneme aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada öncelikle ölçeğe küçük bir okul yöneticisi grubu tarafından sesli düşünme yapılmıştır. Katılımcılar her maddeyi sesli bir şekilde okuyarak ne anladıklarını ne düşündüklerini ifade ederek ölçme aracını yanıtlamışlardır. Denemenin ilk aşamasında ölçek maddeleri ile ilgili herhangi bir olumsuzluğa rastlanılmamıştır. Ölçme aracının deneme aşamasında ilgili grubun ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar araştırmacılar tarafından incelenmiş ve ölçek maddelerinin tüm okul yöneticileri tarafından anlaşılır bulunduğu belirlenmiştir.

Örneklem

Çalışmanın katılımcıları Türkiye'nin çeşitli kamu okullarında görev yapan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Okul yöneticilerinden veri toplamanın zorluğu sebebiyle araştırmacılar uygun örnekleme yöntemiyle okul yöneticilerine ulaşmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından yüz yüze ve çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmaya katılan 200 okul yöneticisine ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1

Araştırmaya katılan okul yöneticilerine yönelik bilgiler

Değişken	Sayı	Sayı	Değişken
Cinsiyet	Kadın	55	Evli
	Erkek	145	Bekar
Görev	Müdür	104	Okul öncesi
	Müdür başyardımcısı	9	İlkokul
	Müdür yardımcısı	87	Ortaokul
Eğitim durumu	Lisans	126	Lise
	Yüksek lisans	68	Eğitim fakültesi
	Doktora	4	Fen-edebiyat
	Ön lisans	2	Diğer

Tablo 1'de yer alan okul yönetici verilerine göre katılımcıların 55'i kadın 145'i erkektir. Katılımcılardaki erkek baskınlığı Türkiye'deki okul yöneticilerinin cinsiyet dağılımıyla paraleldir. Ayrıca araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 104'ü müdür, 9'u müdür başyardımcısı ve 87'si de müdür yardımcısıdır. Katılımcıların mezun olduğu fakülte türünde eğitim fakültesi (153); eğitim düzeyinde ise lisans (126) baskınlığı göze çarpmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (176) evlidir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemi 1 ila 38 yıl arasında; öğretmenlik kıdemi ise 3 ila 40 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında Chen (2021) tarafından Çin örnekleminde İngilizce olarak geliştirilen OYDE kullanılmıştır. Araştırmacı ölçeğini okul müdürlerinin iş deneyimleriyle ilgili belirgin duygularını ölçmeyi sağlayan sağlam bir araç geliştirme ve doğrulamaya yönelik ilk girişim olarak vurgulamaktadır. Chen OYDE'nin yapı geçerliğini 223 Çinli okul yöneticisi üzerinde test etmiş ve beş faktörlü bir yapı elde etmiştir. Ölçek güvenilirlik, maddi geçerlilik, yapısal geçerlilik ve dış geçerlilik, açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, değişmezlik analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Sonuç olarak, 25 maddelik temel duygulara ilişkin çok boyutlu bir model, iyi bir model uyumu ile doğrulanmıştır. 25 maddeden oluşan orijinal ölçek *keyif*, *gurur*, *hayal kırıklığı*, *kaygı* ve *umutsuzluk* olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca, bağlamsal düzey, okul düzeyi, sınıf düzeyi, işin doğası ve duygusal kapasiteden oluşan beş tür duygu kaynağı tanımlanmıştır. OYDE hiç katılmıyorum (1), çok az katılıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), büyük ölçüde katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşan beş dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin orijinal formundaki alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları sırasıyla keyif için 0.91; gurur için

0.81; hayal kırıklığı için 0.83; kaygı için 0.87 ve umutsuzluk boyutu için 0.78'dir. Ölçeğin ortalama Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0.84'tür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

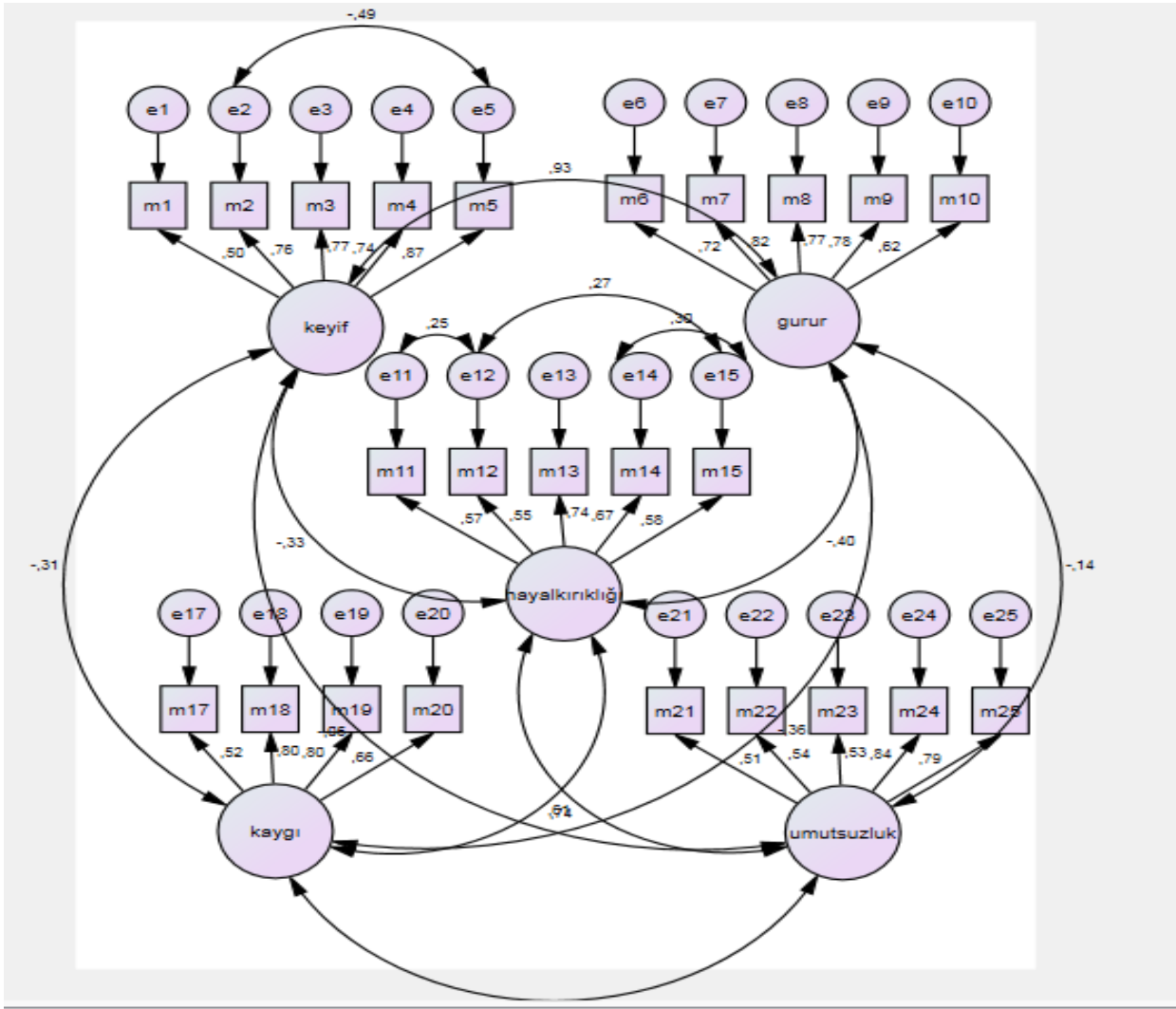
Envanterin Türkçe uyarlamasından sonra geçerlik ve güvenilirlik analizleri için verilerin toplanmasına başlanmıştır. Veriler çevrimiçi ortamda ve yüzyüze (hibrit) araştırmacılar tarafından toplanmıştır. İlk olarak 156 katılımcıyla envanterin analizi yapılmış ancak uyum istatistiklerinin incelenmesiyle katılımcı arttırılmasının uygun olmasına karar verilmiş ve 200 katılımcıya ulaşılmışının ardından verilerin analizine geçilmiştir. OYDE'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla katılımcılardan elde edilen veriler öncelikle betimsel olarak analiz edilmiş ve normal dağılım yönüyle incelenmiştir. Daha sonra DFA ile yapı testi edilmiştir. DFA sonucunda modelin geçerliğini belirlemek amacıyla alan yazında sıklıkla kullanılan bazı uyum indeksleri kullanılmıştır. Çalışmada model uyum indeksleri olarak χ^2/df , Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Tucker Lewis Index (TLI), Incremental Fit Index (IFI) ve Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dikkate alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekteki maddelerin ayırt edicilikleri madde-toplam puan korelasyonları ile değerlendirilmiştir. Araştırmada betimsel analizler için SPSS ve DFA için AMOS programları kullanılmıştır.

Bulgular

Normallik analizinde ölçeğin çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla -0.387 ile 1.108 belirlenmiştir. Ölçeğin ortanca (3.83), mod (3.83) ve ortalama (3.86) değerleri de birbirine yakın olarak belirlenmiştir. Ayrıca saçılma diyagramı, histogram ve kutu-bıyık grafikleri üzerinden grafiksel incelemeler yapılmıştır. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ve puanların normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye'de görev yapan okul yöneticilerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda envanterin orijinal formu ile eşdeğer olduğu anlaşılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Analize uygun 200 kişilik veri seti ile gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1

DFA Faktör Yapısı ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkileri Gösteren Path Diyagramı

Test edilen ölçme modeline ilişkin uyum indeksleri ile bu indeksler için kabul edilebilir değerlendirme ölçütleri (Çokluk vd., 2014) Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2

Okul Yöneticileri Duygu Envanterinin Uyum İyiliği Testlerine İlişkin Değerler

Model	İndeks	Normal değer	Kabul edilebilir değer	Hesaplanan değer
Okul Yöneticileri Duygu Envanteri	χ^2 p değeri	p> 0,05	-	,00
	χ^2/df	<2	<5	407,503/238=1,71
	RMSEA	<0,05	<0,08	0,06
	SRMR	<0,05	<0,1	0,08
	CFI	>0,95	>0,90	0,92
	TLI	>0,95	>0,90	0,90
	IFI	>0,95	>0,90	0,92

Tablo 2’de görülebileceği gibi, hesaplanan değerler, normal değer veya kabul edilebilir değer sınırları içerisinde yer almaktadır. Modelin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde, χ^2/df değerinin 1,71 olduğu görülmektedir. χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen bu değer (χ^2/df) 2’nin altında olması normal bir uyum iyiliği olduğu anlamına gelmektedir. RMSEA değerinin 0.06 olması ile SRMR değerinin 0.08 olması ise kabul edilebilir uyum iyiliği aralığında olduğunun göstergesidir. CFI ve IFI değerleri ele alındığında, iki indeks değerinin 0.92 olduğu ve kabul edilebilir düzeyde bir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir. TLI değeri de benzer şekilde kabul edilebilir (0.90) bir değere sahiptir. Orijinal ölçekte kaygı boyutunda yer alan 16. madde (İş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissedirim) faktör yük değerinin 0.292 olması sebebiyle analizlerden çıkarılmış ve yapılan modifikasyonlarla beraber de ölçeğin uyum indekslerinin iyileştiği ($\chi^2/df=1.97$; CFI: 0.88; TLI: 0.85; IFI: 0.79; RMSEA: 0.7) görülmüştür. Ölçeğin geçerlik analizleri kapsamında 16. maddenin Türkçeye uyarlanan ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

Uyarlanan ölçeğin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik analizinde kullanılan ve 0 ile 1 arasında değerler alabilen Cronbach alfa katsayısının bu iki uç değerden birini alması mümkün değilken (DeVellis, 2014); Cronbach alfa katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığı yüksek kabul edildiğinden 1’e yaklaşması istenmektedir (Erkuş, 2012). Envanterin Cronbach alfa değeri ise 0.88 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri ise sırasıyla keyif alt boyutu için 0.81; gurur alt boyutu için 0.86; hayal kırıklığı alt boyutu için 0.79; kaygı alt boyutu için 0.78 ve umutsuzluk alt boyutu için 0.77’dir. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Uyarlanan ve güvenirlik-geçerlik çalışması yapılan Okul Yöneticileri Duygu Envanteri’nin boyutları, maddeleri ve faktör yükleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3

Okul Yöneticileri Duygu Envanteri Faktörler, Maddeler ve Faktör Yükleri

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri
Keyif	1- Bir okul yöneticisi olarak çalışmaktan zevk alırım.	,503
	2-Öğretmenlerimin iyileştirmeler yapmak için sınıftan gelen verileri kullandığını görmekten mutluluk duyarım	,764
	3- Meslektaşlarımı güçlendirmekten mutluluk duyarım.	,770
	4- Okul hedeflerimize ulaşıldıysa mutluluk duyarım.	,738
	5- Okulumu iyi yönettiğimde mutluluk duyarım.	,868
Gurur	6- Mesleğimi yapabilmekten gurur duyarım.	,718
	7- Güvenilir olduğumda gurur duyarım.	,819
	8- Öğrencilerim ve/veya meslektaşlarım başarılı olduğunda kendimi kazanan gibi hissederim.	,775
	9- Meslektaşlarım ortak bir amaç için birlikte çalıştıklarında gurur duyarım.	,777
	10- Okulum diğerlerinden daha iyi performans gösterdiğinde gurur duyarım.	,622
Hayal kırıklığı	11- Kendimden şüphe duyduğumda hayal kırıklığına uğrarım.	,575
	12- Tanınmazsam hayal kırıklığına uğrarım.	,547
	13-Meslektaşlarım motive olmadıklarında veya işbirlikçi olmadıklarında hayal kırıklığına uğrarım.	,744
	14-Okul iklimi değişime dirençli olduğunda kendimi hayal kırıklığına uğramış hissederim.	,673
	15- Yeterince yetkilendirilmediğimde hayal kırıklığına uğrarım.	,578
Kaygı	16- Mesleğimi korumak için mücadele ederim.	,519
	17- Okul performansım iyi olmadığında endişelenirim.	,796
	18-Sürdürülebilir bir okul planına ulaşıp ulaşamayacağı konusunda endişelenirim.	,802
	19- Okullar arasındaki sağlıksız rekabetten endişelenirim.	,663
	20- Okulumda anlamsız işler yapmak zorunda kaldığımda kendimi umutsuz hissederim.	,509
Umutsuzluk	21-Hiyerarşik denetim stili hakkında daha fazla bir şey yapamayacağımı hissederim.	,542
	22-Sorumluluklarım arttıkça daha fazla bir şey yapamayacağımı hissederim.	,532
	23- Makul olmayan dış beklentiler konusunda umutsuz hissederim.	,835
	24-Makul olmayan kamuoyu suçlamaları karşısında umutsuz hissederim.	,790

Tablo 3'e göre envanterin madde faktör yüklerinin 0.50 ile 0.86 arasında değiştiği görülmektedir. Bu yükler maddelerin ilgili faktörü iyi düzeyde temsil ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak DFA ile elde edilen uyum indeksleri, güvenilirlik sonuçları ve yükler bütün olarak ele alındığında, envanterin genel olarak iyi uyum iyiliği değerlerine sahip ve uygulanabilir olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada Chen (2021) tarafından geliştirilen Okul Yöneticileri Duygu Envanteri Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çalışma kamu okullarında görev yapan 200 okul yöneticisi üzerinde uygulanmıştır. Envanter keyif, gurur, hayal kırıklığı,

kaygı ve umutsuzluk olmak üzere toplam beş boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Sorular bağlamsal düzey, okul düzeyi, sınıf düzeyi, işin doğası ve duygusal kapasiteden oluşan beş tür duygu kaynağı tanımlanarak oluşturulmuştur. Orijinal halinde kaygı boyutunda yer alan 16. madde yapılan analiz sonucunda çalışmadan çıkarılmıştır. Envanterde yer alan boyutlar keyif ve gurur hoş duygular; hayal kırıklığı, kaygı ve umutsuzluk hoş olmayan duygular olarak ayrılmaktadır.

Duygu konusu yönetim alanyazında son dönemlerde çalışılan bir konu olduğundan okul yöneticilerinin duygularına yönelik uluslararası alanda niceliksel çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Türkiye bağlamında da okul yöneticilerinin duygularını belirlemeye yönelik doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Okul yöneticilerinde duygu kavramına yönelik Yıldırım ve Akdoğan (2019) okul yöneticilerinin duygusal yüklerinin karar verme süreçlerine etkisini incelemiştir. Araştırmacılar okul yöneticilerinin duygusal yüklerinin düşük düzeyde olduğunu ve pozitif duyguları sıklıkla yaşadıklarını duygu tarama listesiyle ortaya koymuştur. Toplamda 54 duygunun pozitif ve negatif olarak ele alındığı duygu tarama listesinde katılımcılardan, okullarında son üç aylık dönemde en çok hangi duyguları ne sıklıkta yaşadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Ayrıca araştırmacılar bu duyguları içe dönük ve dışa dönük duygular olarak da sınıflandırmıştır. Araştırmacılar ayrıca duyguların belirli bir zamanda yoğunlaşmadan öğretim yılı geneline yayıldığını saptamıştır. Gün içerisinde ise özellikle sabah saatlerinin duyguların yoğunlukta olduğu zamanlar olduğu araştırmacılarca belirlenmiştir.

Yapılan alanyazın taramasında uluslararası alanda okul yöneticilerinin duygularının yeterince çalışılmadığı (Park ve Datnow, 2022) görülmektedir. Ayrıca Türkiye kültürüne uyarlanmış ya da geliştirilmiş bir Okul Yöneticileri Duygu Envanteri'ne ya da ölçeğine rastlanılmamıştır. Bu sebeple bu çalışma Türkiye bağlamında ilk olması yönüyle önemli kabul edilebilir. Dahası çalışmayı geliştiren Chen (2021) okul müdürlerinin iş deneyimleriyle ilgili belirgin duygularını ölçmeyi sağlayan bir araç geliştirme ve doğrulamaya yönelik ilk girişim olarak uluslararası alanyazında çalışmanın önemliliğine vurgu yapmaktadır. Eğitim alanında önemli bir otorite olan Tony Bush (2021) okul yöneticilerinin duygularının okul başarısı açısından ihmal edilen bir boyutu olduğunu ve Chen'in geliştirdiği bu çalışmasıyla bunun hatırlandığını ifade etmektedir. Bu anlamda ulusal ve uluslararası arenada okulların ve ülkelerin eğitim sistemlerinin başarısı açısından okul yöneticilerinin duyguları da denkleme dâhil edilmelidir. Çünkü müdürlerin duygularının sadece kendi iyilikleri için değil, aynı zamanda bir okulun işleyişi için de son derece önemli olduğu (Chen, 2021) desteklenmiştir. Zira okul yöneticilerinin okullarına ve mesleklerine yönelik olumlu duygu durumları yaşıyor olmaları çalışanlar olarak öğretmenlerin duygularını da (Argon, 2015) etkileyecektir. Öğretmenlerin okulda olumlu duygular içerisinde olmalarının öğrencilere yansımaları da kaçınılmazdır. Okul yöneticilerinin okul ve mesleklerine yönelik duygularının etkisinin domino etkisi yarattığı da söylenebilir. Buradan yola çıkarak bundan sonraki çalışmalarda öğretmenlerin ve öğrencilerin okul içerisinde yaşadığı duygulara yönelik çalışmalara öncelik verilmesi araştırmacılar için önerilebilir. Bu bağlamda Okul Yöneticileri Duygu Envanteri'nin başta Türkiye Milli Eğitim camiası olmak üzere, akademisyenlere ve politika geliştiricilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ulusal düzeyde özellikle belirli dönemlerde okul yöneticilerinin mesleklerine ve okullarına yönelik duygu taraması yapılabilmesinde ilgili envanterden faydalanılabilir. Bu envanter okul yöneticilerinin duygularının doğasını keşfetmeye yönelik gelecekteki araştırmalar için onaylanmış bir araçtır. Diğer yandan bu çalışmada okul yöneticilerinin sayısı bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. İlgili envanterin Türkiye'nin farklı bölgelerinde kamu-özel farklı

kademelerde görev yapan okul yöneticilerine uygulanması ile Türkiye’de okul yöneticilerinin görevlerine yönelik duyguları ortaya konabilir. Nitel yöntemlerle toplanacak verilerle de okul yöneticilerinde duygular konusu gelecek araştırmalarda derinleştirilebilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 28/04/22 tarihli 2022/83-06 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

Yazar Katkısı: Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Altın, M., Koç, M., Özkan, Z., Kaplan, M., & Subatan, M. (2021). Okul yöneticilerinde duygu yönetimi ve örgütsel bağlılık. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 7(45), 1960-1976. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.763>
- Arar, K. (2017). Emotional expression at different managerial career stages: Female principals in Arab schools in Israel. *Educational Management Administration & Leadership* 45(6), 929–943. <https://doi.org/10.1177/1741143216636114>
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-404. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/1514/18435>
- Bagozzi, R., P., Gopinath, M., & Nyer, P.,U. (1999). The role of emotions in marketing. *Journal of the Academy of the Marketing Science*, 27(2), 186-204. <https://doi.org/10.1177/0092070399272005>
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2015). Educational leaders and emotions : An International Review of Empirical Evidence 1992–2012. *Review of Educational Research*, 85(1), 129–167. <https://doi.org/10.3102/0034654314550>
- Bush, T. (2021). Assessing successful school leadership: What do we know? *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 687-689. <https://doi.org/10.1177/174114322110346>
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Siyasal Kitapevi.
- Caruso, D., R., & Salovey, P. (2012). *Duygusal zekâ yöneticisi* (H. Kayra, Çev.). Crea Yayıncılık.
- Chen, J. (2021). Development and validation of the Principal Emotion Inventory: A mixed-methods approach. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 750–767. <https://doi.org/10.1177/1741143220919764>
- Coşkun, H., & Gültepe, B. (2013). Duygudurum ve bazı davranışlarımız: yeni bulgular ışığında bir değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 81-100. https://www.researchgate.net/publication/346657286_Duygudurum_ve_bazi_davranislarmiz_Yeni_bulgular_isinginda_bir_degerlendirme

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Damasio, A., & Carvalho, G., B. (2013). The nature of feelings: Evolutionary and neurobiological origins. *Nature Reviews Neuroscience*, 14, 143-152. <https://doi.org/10.1038/nrn3403>
- DeVellis, R., F. (2014). *Scale Development: Theory and Applications*. 2nd ed. Sage.
- Eroğlu, Ş., G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 147-160. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pausbed/issue/34741/384158>
- Fischer, A., H., & Manstead, A., S., R. (2008). Social functions of emotion. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 456–468). The Guilford Press.
- George, J., M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055. <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>
- Hargreaves, A. (2001) Emotional geographies of teaching. *Teachers College Record*, 103(6), 1056–1080. <https://doi.org/10.1111/0161-4681.00142>
- James, C., Crawford, C., & Oplatka, I. (2019) An affective paradigm for educational leadership theory and practice: connecting affect, actions, power and influence. *International Journal of Leadership in Education*, 22(5), 617–628. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1481536>
- Keltner, D., & Haidt, J. (1999). Social functions of emotions at four levels of analysis. *Cognition and Emotion*, 13(5), 505–521. <https://doi.org/10.1080/026999399379168>
- Lassila, E., T., Timonen, V., Uitto, M., & Estola, E. (2017). Storied emotional distances in the relationships between beginning teachers and school principals. *British Educational Research Journal*, 43(3), 486–504. <https://doi.org/10.1002/berj.3280>
- Leithwood, K., & Beatty, B. (2009). Leadership for emotionally hot climates. *International Studies in Educational Administration*, 37(1), 91–103. https://distributedleadership.northwestern.edu/files/2019/03/managing_2008-1twyhki.pdf
- Lovely, S. (2004). *Staffing the principalship: Finding, coaching, and mentoring school leaders*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Öztekin, A. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygusal zekâ becerilerini okul yönetiminde kullanma düzeylerinin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Park, V., & Datnow, A. (2022). Principals' emotions in school improvement: the role of people, practices, policies, and patterns. *School Leadership & Management*, 42(3), 256-274. <https://doi.org/10.1080/13632434.2022.2071863>
- Robbins, S., P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış (14. Basımdan Çeviri)*. Nobel akademik Yayıncılık.

- Schmidt, M. (2010). Is there a place for emotions within leadership preparation programs? *Journal of Educational Administration*, 48(5), 626–641. <https://doi.org/10.1108/09578231011067776>
- Seçer, H., Ş. (2010). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Journal Of Social Policy Conferences*, 0 (50) , 813-834. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/891/9938>
- Soto, P., L., M. (2021). *School principals' awareness of their emotional intelligence and connections to leadership*. (Publication No. 3804) [Doctoral dissertation, Western Michigan University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)
- Spillane, J., P., & Diamond, J. B. (Eds.). (2007). *Distributed leadership in practice*. Teachers College Press
- Sutton, R., & Wheatley, K. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15, 327–358. <https://doi.org/10.1023/A:1026131715856>
- Winter, E. (2018). *Akıllı hissetmek duygularımız neden düşündüğümüzden daha rasyoneldir?* İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, K., & Akdoğan, E. (2019). Okul yöneticilerinin duygusal yükünün karar verme sürecine etkisi açısından incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (Uled)*, 2(2), 20-30. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijolt/issue/50021/614951>

Extended Summary

Problem Statement

Since emotions were once believed to be an issue that needed to be managed or suppressed, erroneous stigmatization of emotions has decreased, and an increasing number of professionals are talking about their emotional experiences and sharing them with their coworkers at work. Misguided stigmatization of emotions has diminished since emotions were seen as a problem to be suppressed or managed, and more and more professionals are addressing their emotional experiences and sharing them with their colleagues at work. One of the topics that researchers have shown interest in, especially in recent years, is the nature of the workplace and organizational emotions. These studies have shown that emotions are an important psychological factor in determining cognitions, motivations, and behaviors in organizations (George, 2000). Employees bring their emotions to their organizations, organizations create certain emotions in employees and this is an inevitable situation. Therefore, it is necessary to identify emotions and investigate their effects on employees and organizations instead of suppressing or managing them.

Educational organizations are open and social systems that should be handled in terms of emotions, as they are a structure that affects and is affected by other social institutions. The

feelings adopted by the stakeholders in these organizations, which are based on communication, relationships, and interaction, as they carry on with their work after completing various tasks, can be seen as one of the indicators of the quality of the educational systems. Schools are one of the smallest representatives of educational groups, and as a natural part of their job, school administrators deal with a wide range of people, from teachers to parents. The way in which school managers manage the schools is crucial for both their own success as well as the success of the entire educational system. Because it is obvious that dealing with a frustrated and angry school administrator will have a negative impact on teachers. It is clear that an unhappy teacher in his/her school will reflect this feeling to the way he/she does his/her job. Ultimately, school administrators have certain emotions while doing their jobs, and these emotions affect all school stakeholders and education-teaching processes. However, the subject of emotions has only been studied within certain aspects (emotional intelligence, management of emotions, emotional labor, etc.), and the determination of emotions that express the beginning of the process has been neglected in educational organizations. Findings on the principal's feelings are also informative for the principals' preparation and evaluation (Chen, 2020) while considering feelings. In this study, it was aimed to adapt a scale developed to determine the emotions of school administrators in Turkish culture.

Method

This research is a scale adaptation study. First, the researcher Chen, who created the Principals Emotion Inventory (PEI), gave his consent for the measure to be translated into Turkish. The scale's items were then translated into Turkish by scholars with proficiency in both Turkish and English as well as education-related fields. Two experts in the fields of Turkish language and education were consulted regarding the clarity and understandability of the scale's final shape. Semantically challenging things were rearranged in accordance with the advice of the experts. The items were converted into scale format in the final form that the researchers had agreed upon before the testing part of the measurement tool began. During the trial phase of the measurement tool, the answers of the related group to the scale items were examined by the researchers and it was determined that the scale items were understood right by all the school administrators.

This study was carried out with 200 school administrators working in public schools with convenience sampling technique. Within the scope of the research, PEI developed in English by Chen (2020) in the Chinese sampling was used. Chen tested the construct validity of PEI on 223 Chinese school administrators and obtained a five-factor structure. The original scale, consisting of 25 items, consists of five sub-dimensions: pleasure, pride, disappointment, anxiety and hopelessness. PEI is a five-point Likert scale with options to strongly disagree (1), slightly agree (2), partially agree (3), strongly agree (4), and (5) completely agree. The mean Cronbach alpha internal consistency coefficient of the scale is 0.84. In order to test the construct validity of PEI, the data obtained from the participants were first analyzed descriptively and examined in terms of normal distribution. The structure was then tested with CFA. SPSS 21 for descriptive statistical analysis and AMOS for confirmatory factor analysis were used in the study.

Findings

The values calculated as a result of the CFA analysis were found to be within the normal value or acceptable value limits. When the goodness-of-fit indices were examined, it was seen that the χ^2/df value was 1.71. The variation of the item factor loaded between 0.49 and 0.86

indicated that it represented the relevant factor at a good level. Consequently, when the fit indices obtained after CFA were evaluated as a whole, it could be said that the measurement tool has good goodness-of-fit values and is applicable in general. The Cronbach alpha value of the inventory was 0.88.

Discussion and Conclusion

The PEI which was adapted into Turkish within the scope of this research, consists of a total of five dimensions, including pleasure, pride, disappointment, anxiety, and hopelessness, and 24 items. The 16th item in the anxiety dimension in its original form was removed from the study based on the analysis. Pleasure and pride dimensions in the inventory were pleasant emotions; disappointment, anxiety and hopelessness were unpleasant emotions.