

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN
LİDERLİK STİLLERİNİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN
ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tülay SARIDEMİR

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç.Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN

Mayıs 2015

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN
LİDERLİK STİLLERİNİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN
ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tülay SARIDEMİR

Y1212.041242

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç.Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN

Eğitim Bilimleri

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Mayıs 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041242 numaralı öğrencisi TULAY SARIDEMİR'in "ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK STİLLERİNİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 09.04.2015 tarih ve 2015/08 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *o.y.birdiğ* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *k. kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :13/05/2015

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fulya Yüksel ŞAHİN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

Fulya Yüksel ŞAHİN
.....
Uğur TEKİN
.....
Ganime AYDIN
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

(01.06 2015)


Tülay SARIDEMİR

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin liderlik davranışlarının ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemektir. Okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde etki etmektedir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşam doyumunun arttırabilmesi için okul müdürlerinin liderlik davranışlarında meydana gelmesi gereken değişimler ortaya konulmuştur.

İlk teşekkürüm bu araştırmanın tasarım, oluşum ve sonuçlanmasında değerli katkı ve yardımlarını esirgemeyen, her zaman yol gösteren, cesaretlendiren, bilgi ve deneyimlerini özveriyle paylaşan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN' e sağladığı desteğe ve sabrına ne kadar teşekkür etsem az.

Hayatım boyunca hep arkamda duran, karşılaştığım sıkıntıları aşmamda umudumu hep diri tutan, gerek yardımlarını gerekse sevgi ve desteğini hiç eksik etmeyen, sevgili anne ve babama teşekkürlerim sonsuzdur.

Veri toplama sürecinde yanımda olan ve yardımlarını esirgemeyen Çiğdem ÇAKIR başta olmak üzere tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

Ve hayatıma anlam katan, birlikte geçirebileceğimiz tüm değerli zamanlarımı akademik kariyerim için verdiğim iki değerli insan; sevgili eşim, hayat arkadaşım, yoldaşım İbrahim SARIDEMİR'e ve tezimle beraber büyüyen hayatıma renk katan biricik oğlumuz Deniz 'e sonsuz teşekkürler...

Mayıs, 2015

Tülay SARIDEMİR

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem	5
1.2. Alt Problemler	5
1.3.Tanımlar	6
1.4.Sayıtlılar	6
1.5.Sınırlılıklar.....	7
2. İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Liderlik Kavramı Ve Özellikleri	9
2.2. Liderlik Yaklaşımları	11
2.2.1. Vizyoner liderlik	12
2.2.2. Öğretimsel liderlik	14
2.2.3. Karizmatik liderlik.....	17
2.2.4. Dönüşümcü liderlik.....	21
2.2.4.1. Dönüşümcü liderliğin boyutları	26
2.2.5. Sürdürümcü liderlik	29
2.2.5.1. Sürdürümcü liderliğin boyutları.....	31
2.2.6. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarının karşılaştırılması.....	32
2.3.1. Mutluluk ve öznel esneklik kavramları	41
2.3.1.1. Mutluluk kavramı.....	41
2.3.1.2. Öznel esneklik (iyi olma) kavramı	42
2.3.2. Yaşam doyumu modelleri	43
2.3.2.1. Ereksel (telik) kuramlar.....	43
2.3.2.2. Tavandan-tabana ve tabandan- tavana kuramları.....	43
2.3.2.3. Yargı kuramı	44
2.3.2.4. Haz ve acı kuramı	46
2.3.2.5. Bağ kuramı	47

2.3.3. Yaşam doyumunu etkileyen bazı değişkenler	47
2.3.3.1. Gelir	48
2.3.2.2. Yaş	48
2.3.3.3. Cinsiyet	48
2.3.3.4. Çalışma ve iş	49
2.3.3.5. Din.....	49
2.3.3.6. Eğitim.....	49
2.3.3.7. Evlilik ve Aile	50
2.5. İlgili Araştırmalar	51
2.5.1. Liderlik stilleri ilgili yurt-içi ve yurt-dışı araştırmalar.....	51
2.5.1.1. Liderlikle ilgili yapılan yurt-içi araştırmalar.....	51
2.5.1.2. Liderlikle ilgili yapılan yurt-dışı araştırmalar	55
2.5.2. Yaşam doyumunu ilgili yurt-içi ve yurt-dışı araştırmalar	56
2.5.2.1. Yaşam doyumunu ilgili yapılan yurt-içi araştırmalar	56
2.5.2.2. Yaşam doyumunu ilgili yapılan yurt-dışı araştırmalar.....	59
3. YÖNTEM.....	61
3.1. Evren Ve Örneklem.....	61
3.2. Veri Toplama Araçları.....	63
3.2.1. Liderlik Stilleri Ölçeği	64
3.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	65
3.2.3. Kişisel Bilgi Formu.....	65
3.3. İşlem Yolu	66
3.4. Verilerin Analizi.....	66
4. BULGULAR.....	68
4.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	70
4.3. Yaşın Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	70
4.4. Öğretmenlik Mesleğini Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	72
4.5. Okul Müdürünü Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular.....	73
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	74
5.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu.....	74

5.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu.....	77
5.3. Yaşın Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu.....	78
5.4.Öğretmenlik Mesleğini Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu.....	79
5.5.Okul Müdürünü Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	80
6. VARGI VE ÖNERİLER.....	82
KAYNAKLAR	84
EKLER.....	92
ÖZGEÇMİŞ.....	99

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 2. 1 Karizmatik Liderlik Modeli	20
Çizelge 2. 2 Dönüşümcü Liderliğin Boyutları.....	28
Çizelge 2. 3 Sürdürümcü Liderliğin Boyutları	32
Çizelge 2. 4 Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik arasındaki farklar.....	35
Çizelge 3. 1 Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı.....	62
Çizelge 3. 2 Öğretmenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı.....	63
Çizelge 4. 1 Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puan Ortalamaları.....	68
Çizelge 4. 2 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Puan Ortalamaları.....	69
Çizelge 4. 3 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okul Müdürlerinin Algılanan Liderlik Stillere Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları.....	69
Çizelge 4. 4 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları.....	70
Çizelge 4. 5 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Analiz Sonuçları.....	71
Çizelge 4. 6 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	71
Çizelge 4. 7 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Öğretmenlik Mesleğini Sevmeye Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları...	72
Çizelge 4. 8 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okul Müdürünü Sevmeye Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları.....	73

ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN LİDERLİK STİLLERİNİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZET

Araştırma, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin (sürdürümcü ve dönüşümcü), cinsiyetin, yaşın, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak yapılmış olan betimsel bir çalışmadır. Araştırma evrenini; 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul İli Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi ve Şişli İlçelerinde kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Belirtilen evrenden tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak 305 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Liderlik Stilleri Ölçeği”, “Yaşam Doymu Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacı ile ölçekler öğretmenlere uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı’ndan yararlanılmıştır. Araştırmada, öğretmen algılarına göre liderlik stillerinin (sürdürümcü ve dönüşümcü), cinsiyetin, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik İstatistik olan Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Tekniği kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca, yaşın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik Olmayan İstatistik olan Kruskal-Wallis H Analiz Tekniği kullanılmıştır. Farklılığın nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile Mann-Whitney U Tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doymu düzeyleri yüksek çıkmıştır. Okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doymu düzeyi, düşük dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doymu düzeyinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyetinin, yaşının, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında, araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetinin yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşının yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doymu düzeyleri, yaşı 41-50 ve 51 ve üstü olan öğretmenlerin yaşam doymu düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça yaşam doymu düzeyinin düştüğünü göstermektedir.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevmelerinin yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini seven

öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, öğretmenlik mesleğini sevmeyen öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okul müdürlerini sevmelerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Stilleri, Yaşam Doyumu, Öğretmen, Müdür

THE IMPACT OF PERCEPTIONS TOWARD THE LEADERSHIP STYLES OF SCHOOL PRINCIPALS AND CERTAIN PERSONAL VARIABLES UPON TEACHERS' LIFE SATISFACTION

ABSTRACT

This is a descriptive study conducted to examine the impact of perceptions about the (transactional and transformational) leadership styles of school principals, gender, age, love of teaching, and liking the school principal upon teachers' life satisfaction levels. The study universe consists of teachers employed at public schools (primary schools, secondary schools, and high schools) in Eyup, Gaziosmanpasa, Sultangazi, and Sisli districts of Istanbul in 2013-2014 academic year. Within this study universe, 305 teachers selected by random sampling method formed the study sample. "Leadership Styles Scale", "Life Satisfaction Scale" and a "Personal Information Form" were used to obtain the required data in the study. These scales were administered to the teachers to collect the data. SPSS 21 Software Pack was used for data analysis. Independent sample t-test were employed in the study in order to determine whether the teachers' life satisfaction levels significantly differed with their perceptions of the leadership styles of their school principals, their gender, their love for teaching profession, and their liking of their school principals. Additionally, Kruskal-Wallis H Technique and Mann-Whitney U Technique were employed in the study in order to determine whether the teachers' life satisfaction levels significantly differed their age. In the study, the significance level has been accepted as .05.

The results showed that the teachers who perceive their school principals' leadership style as transformational leadership style have high life satisfaction levels. Life satisfaction levels were significantly higher among the teachers with perceptions of high transformational leadership style for their school principals than among those who perceive it as low transformational leadership.

According to the study results, an examination of the impact of teachers' gender, age, love for teaching, and liking of their school principals upon their life satisfaction levels showed that the teachers' gender did not have any significant impact on their life satisfaction levels.

Another result of the study was that the impact of the teachers' age on their life satisfaction levels was found to be significant. Life satisfaction levels were significantly higher among the teachers with ages of 30 and below than those aged 41-50, 51 and above. This finding demonstrates that there is a decline in life satisfaction levels with older age. The love of teaching profession among the teachers was found to have a significant effect on their life satisfaction levels. Life satisfaction levels were significantly higher among the teachers who love their profession than those who do not.

The teachers' liking of their administrators was not found to have a significant effect on their life satisfaction levels in the study.

Keywords: Leadership Styles, Life Satisfaction, Teacher, Principal

1. GİRİŞ

Eğitim kurumlarının bilgi toplumunda olması gereken yeri alması için gelişmesi, kendini sürekli yenilemesi ve yeniden yapılanması gerekmektedir. Bu yapılanma, okul kùltürünü şekillendiren yönetimden başlamalıdır. Yönetim işbirliği, sorumluluk, destekleme ve güdüleme gibi davranışları temel alarak oluşturacağı kùltür doğrultusunda, sürekli öğrenen, gelişen ve performansı yüksek okulların oluşmasını sağlar (Çelik ve Eryılmaz, 2006).

Eğitim kurumlarında müdürlerin rolü oldukça önemlidir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, diğer öğretmenlerle ilişkilerini geliştirmeleri müdürün sergilediği tavır ile yakından ilgilidir. Yöneticilerin eleştiriye açık olması, yetki aktarması, sınıfları ziyaret etmesi öğretmenlerin okula olan aitlik duygusunu etkileyebilmektedir. Yöneticilerin öncelikle sorun odaklı olmaktan çok çözüm odaklı olmaları, kendilerinin gelişime açık olmaları, öğretmenlerin hatalarından çok olumlu davranışlarına odaklanmaları gerekmektedir (Oğuz, 2011).

Eğitim kurumlarında yaşanan sorunların nedenleri arasında, okul müdürlerinin liderlik stilleri bulunmaktadır (Cemaloğlu ve Okcu, 2012). Eğitime ve okula ait hangi durum sorun olursa olsun ilk sorumlu tutulan ve hesap sorulan kişiler okul müdürleridir. Ancak, müdürlerin bu yeni durumlar karşısında hangi stratejileri kullanacağına ait gerek hizmet öncesinde gerekse hizmet içinde bir yetiştirme programı ve standart bulunmadığı düşünöldüğünde okul müdürlerinin işinin ne kadar zor ve karmaşık bir hâl aldığıını söylemek yanlış olmayacaktır (Aslan ve Karip, 2014).

Liderlik konusu eğitim yönetimi literatüründe geniş yer tutmaktadır. Son yıllarda meydana gelen politik, sosyo-ekonomik ve teknolojik gelişmeler okulların yapı ve işleyişinde ki gelişmeler, bu alandaki çalışmaları arttırmıştır. Eğitim yönetimi alanında araştırma yapan bilim adamlarının ve bu işle ilgilenen uzmanların liderlik konusunda bu kadar çalışma yapmalarının temel nedenlerinden bir tanesi okul müdürlerinin çağdaş okul yaratılmasının temel ögesi olmasıdır (Gümüşeli, 2001).

Okul yöneticilerinin liderlik davranışları sergileyememesi değişimin önünde bir engel oluşturmaktadır. Okul yöneticilerinin değişimi sağlamak için dönüşümcü liderlik özellikleri kazanmaları ve bu özellikleri uygulamaları gerekir (Cemaloğlu ve Okcu, 2012). Okul müdürünün lider olabilmesi için astları tarafından lider olarak görülmesi gerekir. Kişinin lider olarak kabul edilip edilmediğini tespit etmenin en kolay yolu ise onu, izleyenlerin olup olmadığına bakmaktır. Okul müdürünün lider olabilmesi için astlarının onu lider olarak görmesi gerekir (Karip, 1998). Liderlik özelliğine sahip bir yönetici duyguların ortaya nasıl çıktığı, ne şekilde ilerlediği ve ne şekilde kontrol edilebileceği hakkında yeterli donanıma sahip olması gerekir (Korkmaz, 2005).

Okul ve okul dışında bulunan diğer kurumlarda liderlik, büyük bir çoğunluk tarafından belirli bir ünvana ve konuma sahip kişilerin gösterdiği bir takım davranışlar olarak tanımlanır (Karip, 1998). Okul müdürünün sergilediği liderlik tarzı, okulun öğretmenlerinin ve öğrencilerinin başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Buluç, 2009). Okul müdürleri aynı anda hem dönüşümcü hem de sürdürümcü liderlik davranışlarını sergileyebilmektedirler (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012).

Sürdürümcü liderliği benimsemiş okul yöneticisinin birinci önceliği işlerin yürümesidir. Astlarının bu sırada ne hissettiğiyle ilgilenmezler. Astlarının verilen sorumluluğu kabul etmelerini bekler, gönüllü olup olmamalarını dikkate almazlar. Sürdürümcü okul yöneticisinin okulunda çalışan öğretmenler ise adanma, okulu sahiplenme gibi davranışlar sergilemezler, sadece kurallara uyarlar. Sürdürümcü okul yöneticilerinin okulla ilgili reformlar yapma, olağanüstü değişimler gerçekleştirme gibi hedefleri yoktur. Yönettiği okulun benzerlerinden geri kalmaması onun için yeterlidir, daha ileriye ya da en iyiyi elde etmek için fazladan çaba göstermezler (Çimili Gök, 2010). Öte yandan, dönüşümcü liderliği benimsemiş olan okul yöneticisi ise işgörenlerin yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak, kendilerine olan güvenlerini arttırır ve yüksek performans göstermelerini amaçlar (Celep, 2004; Akt: Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014).

Okul yöneticilerinin okulu yeniden örgütleme çabaları, yöneticilerin öğretimsel liderlikten dönüşümsel liderliğe geçmelerine yol açmıştır (Çetin ve Aydın, 2012). Okul yöneticilerinin dönüşümsel liderlik davranışı sergilemeleri okulda çalışan tüm personel üzerinde olumlu etkiler bırakacaktır (Korkmaz, 2007). Okulda çalışan

öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılıkları eğitim sistemi açısından yöneticilerinin dönüşümsel liderlik göstermeleri kadar önem taşır (Çetin ve Aydın, 2012). Okuldaki tüm kaynakları okulun amaçlarına göre en iyi şekilde yönetmek okul yöneticisinin becerisine bağlıdır (Aslan, 2012). Yapılan birçok araştırma dönüşümcü liderlik stiline örgütsel amacı gerçekleştirmede en etkili liderlik tarzı olduğunu ortaya koymuştur. Dönüşümcü liderlik davranışı sergileyen yöneticiler, birlikte çalıştıkları kişileri kolaylıkla etkileri altına alabilmekte ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için onları bu yola sevk edebilmektedir (Buluç, 2009). Örgütün amacını gerçekleştirmede en büyük görev ise öğretmenlere düşmektedir.

Okul yöneticileri iyi bir lider olmak ve başında buldukları kurumu başarıya ulaştırmak istiyorsa, kurumunda çalışan yardımcılarının, öğretmenlerin ve diğer çalışanların gereksinim ve beklentilerinin ne olduğunu anlamalı ve bu ihtiyaçları karşılamak için elinden gelen bütün çabayı göstermelidirler (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). Okulda çalışan öğretmenlerin performansı da liderin performansı kadar önemlidir. Yapılan birçok çalışma iş doyumu, örgüt yapısı, örgüt kültürü, etik vb. faktörlerin öğretmenlerin performansını etkilediğini göstermektedir (Buluç, 2009). Okulu amaçlarına göre yönetmek, okuldaki tüm kaynakları en etkili şekilde kullanmak okul yöneticisinin becerisine bağlıdır (Aslan, 2012). Okullarda verim makine, teçhizat ya da nicilikle değil, eğitim sürecinde yer alan bireyde meydana gelen kavramsal, duyuşsal, algısal ve davranışsal gelişmeler olarak ölçülmektedir. Eğitim örgütlerinde verimlilik ancak öğretmenlerin yaptıkları işlerden doyum sağlamaları ve bunun sonucu olarak örgütsel amaçlar doğrultusunda istekli olmaları ile mümkündür (Tura, 2012). Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almaları ise okul yöneticisinin liderlik stili ile yakından ilgilidir. Okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışları, öğretmenlerin başarısını da olumlu etkilemektedir (Buluç, 2009).

Okul yöneticilerinin, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için duruma göre davranması yanında, çalışanlarının beklentilerinin farkında olması ve bu beklentileri elinden geldiği kadar karşılaması gerekmektedir (Tura, 2012). Çalışanların içinde bulunduğu olumsuz durum ve çalışma koşulları çalışanların iş ve yaşam doyumlarında azalmalara neden olmaktadır. İş ve yaşam doyumunda görülen azalmalar gerek örgüt, gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır (Kırıcı Çevik ve Korkmaz, 2014).

Kişinin yaşamının ayrılmaz bir parçası da iştir. Kişinin iş hayatındaki mutluluk ve elde ettiği doyum yalnızca iş hayatına etki etmeyip, iş yerinde yaşadığı olayları işin dışındaki hayatına da taşıması, iş doyumuyla yaşam doyumunun birbirini etkilediği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bundan dolayı iş doyumuyla yaşam doyumunun etkileşimi birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir. İş yaşamından alınan doyum, yaşam doyumunu (Keser, 2005) etkileyen önemli bir değişkendir.

İş doyumunda temel olarak ele alınan beş alt boyut vardır. Bunlar; işin cinsi, ücret, çalışma şartları, yöneticilerin uyguladıkları politikalar, mesai arkadaşlarıdır (Keser, 2005). Yöneticilerin sergilemiş oldukları liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki etkileşim incelendiğinde, yöneticilerin öğretmenlere gösterdikleri liderlik davranışlarının seviyesinde bir artış oldukça, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde de bir artış olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). Bu açıdan bakıldığında, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen önemli bir etken de okul müdürlerinin liderlik stilleridir. Okul müdürlerinin liderlik stillerinin de, öğretmenlerin yaşam doyumunu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Kişiler, genellikle işlerindeki sorunlarını evlerine, evlerindeki sorunlarını da işlerine yansıtmaktadırlar. İş doyumunu ile yaşam doyumunu birbirini tamamlayan kavramlar olarak görülmektedir (Alghamdi, 2015; Beutell ve Schneer, 2014; Boardman, 1985; Rice, Near ve Hunt, 1980). Kişi zamanının büyük bir kısmını işinde geçirmekte; iş yerinde yaşadığı olumlu veya olumsuz olayların etkilerini iş dışında sürdürdüğü yaşamına taşımaktadır. Aynı şekilde arkadaşları ve ailesi ile yaşadığı olumlu veya olumsuz olayların etkilerini de işine taşımaktadır. Bu yüzden yaşam ve iş birbirini anlamlandırmakta bir bütün oluşturmaktadır (Dikmen, 1995). İş doyumundaki artış kişinin daha uyumlu bir yaşam sürmesini sağlar ve yaşam doyumunda artış sağlar (Dikmen, 1995). İş doyumunda meydana gelen azalma örgüt yöneticisi ile çalışan arasında sorun yaratmaktadır. Yöneticilerin sergiledikleri tutumlar çalışanların yaşamını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Benzer durumlar okullarda da yaşanmaktadır.

Yapılan araştırmalar yaşam doyumunun psikolojik iyi olma hallerinden etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca sağlık, gelir, yaş ve eğitim seviyesi gibi etkenlerin kişinin psikolojik olarak kendisini iyi hissetmesini etkilediği ve kişinin psikolojik olarak kendisini iyi hissetmesinin yaşam doyumunu üzerinde büyük rol oynadığı ifade edilmektedir (Lykken ve Tellegen, 1996, Akt. Çelik ve Tümçaya, 2012).

Okul yöneticisi; kurumdaki en etkili kişidir. Okul yöneticisinin liderliği öğretmenlerin moralini, okul içindeki öğrenme atmosferini ve kurum içi personeller arası ilişkinin düzeyini etkiler. Bir okul öğretim açısından mükemmelliğe sahip ise, öğrenciler yeteneklerini sergileyebiliyorsa, yeniliğe açıksa, öğretmenler yüksek düzeyde güvene sahiplerse; o okul müdürünün ortaya koyduğu liderlik davranışı başarının en önemli unsuru olarak düşünülebilir (Hoy ve Sabo, 1998; Hoy ve Miskel, 1991; Akt. Korkmaz, 2007). Öğretmenlerin böyle bir ortamda çalışması, işlerinden aldıkları doyumunu yükseltecektir.

Bütün bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere okul müdürünün sergilemiş olduğu liderlik stiline kurumda çalışan bütün personel üzerinde olumlu etkisi vardır. Öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları hazzın seviyesinde de bir artış ortaya çıkabilir. Öğretmenin yaptığı işten doyum alması ise onun yaşam doyumunu etkileyebilecektir. Okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi üzerine birçok çalışma yapılmasına rağmen yaşam doyumuna etkisi ile ilgili bir araştırma yapılmamıştır. Bu araştırmada, okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

1.1.Problem

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.2. Alt Problemler

Yukarıda verilen problemin daha ayrıntılı incelenmesi için aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

2. Cinsiyetin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
3. Yaşın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
4. Öğretmenlik mesleğini sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
5. Okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.3.Tanımlar

Lider: Başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda çalışmaya sevk eden, onlara ilham veren ve etkileyen, o kişilerin kendisini isteyerek izlemelerini sağlayan kişidir (Koçel, 2014).

Etkileşimci Liderlik: Kurumun mevcut imkânlarını kullanarak ve çalışanların temel ihtiyaçlarına odaklanarak sınırlı bir şekilde etkililiği sağlamaya çalışan liderlik stilidir (Bass, 1997).

Dönüşümcü Liderlik: Günlük örgütsel işlemlerin ötesinde idealleştirilmiş etki, telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek sağlama gibi davranışları ve özellikleri kendinde toplayan liderdir (Karip,1998).

Yaşam Doymu: Yaşam doyumu bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur(Özer ve Karabulut, 2003

1.4.Sayıtlar

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarını doğru ve eksiksiz şekilde yanıtladığı, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının yeteri kadar geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırma, 2013 – 2014 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Avrupa yakası, resmi İlkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır. Bu araştırma devlet okullarında yapılmış ve özel okullar kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca, bu araştırma ortaya konulan problemle ilgili yapılan literatür taraması, ilgili görüşlerin alınmasında kullanılan veri toplama araçları ve öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Araştırmanın Gerekçesi Ve Önemi

Liderlik eğitim kurumları içerisinde ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü eğitim kurumları ve liderleri, ülkenin gelişmesinde yeni nesillerin yetiştirilmesinde önemli sorumluluğa sahiptir. Değişen ve hızla gelişen çağımızda okul müdürlerine yüklenen roller önemini artırmaktadır. Bu rollerden en önemlilerinden biri ise okul müdürlerinin liderlik özelliklerini ön plana çıkarmalarıdır. Günümüz okullarındaki okul müdürlerinden iyi bir yönetici olmanın yanında iyi bir lider de olmaları beklenmektedir. Bu yüzden çağın ihtiyaçlarını karşılayacak liderlerin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Günümüz liderleri bilgili, empati yeteneği gelişmiş ve çok yönlü düşünebilen kişiler olmalıdır. Ancak böyle liderler örgüt amaçlarını gerçekleştirebilirler. Örgüt amacını gerçekleştirmenin bir diğer yolu ise örgüt çalışanlarının bu süreç içinde aktif rol oynamasıdır. Çalışanların aktif rol oynaması ise okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik stilleri ile yakından ilgilidir. Okul müdürünün en önemli görevlerinden bir tanesi de çalışanlarını motive ederek onların verimliliğini arttırmaktır (Şişman 2009) .

Öğretmenlerin, okul müdürlerini bir öğretim lideri olarak görmeleri, yaptıkları işlerden doyum sağlamalarında, okulla bütünleşmelerinde önemli bir etkidir (Şişman 2009). Çünkü öğretmenler eğitimin en önemli ögesidir ve her gün biraz daha öğretmenlerden beklentiler artmaktadır. Bu beklentileri gerçekleştirmede duygularını anlayabilen, kendini tanıyan, kişiler arası ilişkilerinde empati kurabilen, kendini ve

ilişkilerini yönlendirebilen, işini severek yapan, problemlere yaratıcı çözümler bulan, ev ve iş yerinde mutlu olan bir öğretmen daha başarılı olabilmektedir. Beklentilerini karşılayamayan öğretmenler ise yaşamdan doyum almayacaklardır.

Bu araştırmanın amacı, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, cinsiyet, yaş, mesleği sevme, okul müdürünü sevme değişkenlerinin yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik stillerinden etkilenip etkilenmediğini göstermesi açısından önemli olabilir.

2. İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Liderlik Stilleri ve Yaşam Doyumu konuları ayrıntılı bir şekilde tanıtılmıştır. Konularla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar sunulmuştur.

2.1. Liderlik Kavramı Ve Özellikleri

Liderlik kavramı uzun yıllardır incelenen bir konudur. Önceleri politik, askeri ve dini alanlarla ilişkilendirilen liderlik olgusu, sanayi devrimi ile beraber örgütsel alanda da önemiyet kazanmıştır. Liderliğin literatürde birçok farklı tanımı bulunmaktadır (Uzun, 2005).

Lider ve liderlik ilgili yapılan genel tanımlar şöyledir; Lider, sözlükte yönetimde gücü olan, şef, önder anlamlarına gelmektedir.(<http://www.tdk.gov.tr/TR>). Lider grup üyelerine hedef belirleyen ve bu hedeflere nasıl ulaşılabileceği konusunda rehberlik eden kişidir (Kılıç, 2006). Kouzes ve Posner'e (1995) göre liderler ortak bir vizyon telkin eder, işleyişi sorgular, astların harekete geçmesini sağlar, kendi davranışları ile astlarına örnek olur ve duygulara hitap edip astlarda istek uyandırır (Akt. Karip, 1998).

Lideri, çeşitli değişkenlerin karşılıklı etkileşimi doğurur ve bu her zaman değişebilir. Literatürde, doğuştan gelen kişisel özelliklerden yalnızca zeka ile liderlik arasında bir ilişki olduğu, onun da liderlikle düşük bir ilişki gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yeterlilikler ve beceriler olarak adlandırılacak diğer kişisel özelliklerin eğitim öğretim ile geliştirilebileceği ileri sürülmektedir (Dağlı, 2001). Selber ve Austin (1997) de liderlik özelliklerinin doğuştan gelmediğini, liderin öğrenerek yetiştirildiğini ileri sürmektedir. Orueker (1993) de, Liderliğin doğuştan getirilmediğini, liderliğin temelinde karizma olduğunu ve karizmanın lideri

kendinden emin yapacağını ve bu durumun da liderin değişme yeteneğini yok edebileceğini ileri sürmektedir (Akt. Dağlı, 2001).

Liderliliğin doğuştan mı, yoksa duruma göre mi kazanıldığı tartışması henüz bitmiş değildir. Fakat liderlik imajının bir toplum ve kültür ürünü olduğu benimsenmiştir. Doğuştan bile olsa, lider uygun zaman ve yerde kendisine gerek olduğu an işe yarayacaktır (Bursalıoğlu, 2012). Liderlik, kurumsal yapıda; Bursalıoğlu'nun (1994) vurgulamış olduğu amaç, yapı, süreç ve kültür gibi boyutların yanı sıra; iklim, başarı, bağlılık gibi farklı değişkenler üzerinde etkili olduğu araştırmalar sonucu ortaya konulan en önemli örgütsel unsurlardan biridir (Akt. Karabağ Köse, 2013).

Liderlik kavramı, rehber olma, başı çekme ve önder olma anlamında kullanılmaktadır (Şafaklı, 2005). Erdoğan (2003) liderlik, örgütün amaçlarını değiştirmek ya da amaçlarını gerçekleştirebilmek için yeni bir yapı başlatmak olarak tanımlamak mümkündür (Akt. Odabaşoğlu, 2013). Liderlik, Kişilerin veya grubun amaçlarını geliştirmek için onların çabalarını etkileme sürecidir (Çinel Özer, 2010) . Liderlik belirli bir grubu bir amaç etrafında toplama ve bu amacı gerçekleştirerek için onları etkileme gücüdür (Özdil Sağ, 2010).

Eren'e (2006) göre liderlik; zamana ve yere göre değişen yönetsel bir davranıştır. Lider insanları hedeflerine ulaştırabilmek için, hedeflerine ulaştıklarında ne gibi fayda sağlayacakları konusunda bilgilendirmeli, onların cesaretlerini, güçlerini, enerji ve arzularını artırmalıdır. Lider bunu başaran kişidir. Lider etrafındakilere heyecan ve coşku verebilecek, insanları hedeflerine ulaştırmak konusunda enerji aşılacak güce sahip olmalıdır (Akt. Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011).

Liderlik sürecinin esasını; liderin başkalarını belirli koşullar altında etkilemesi oluşturmaktadır. Lider kişilerin davranışlarını kendi isteği doğrultusunda etkileyen ve bu etkileme olayını gerçekleştirirken aydınlatan, yol gösteren, ileriye gören, öğreten, çalıştığı kişilerin ihtiyaçlarını sezebilen kişidir (Bakan, 2008).

Liderliğin örgütlerin yapılanmasında, geliştirilip değiştirilmesinde dönüştürücü bir rol üstlenmeleri beklenmektedir. Dolayısıyla örgütte gerçekleştirilmek istenen örgütsel gelişim çeşitli liderlik davranışları ile çalışanlarının düşünsel ve duygusal yönünü etkileyebilmesine bağlı olmaktadır (Kılınç, 2008). Toplumdaki liderler incelendiğinde, liderlerin de toplumun bir parçası olduğu görülmektedir. Ancak liderler özelliklerinden dolayı toplumdaki diğer kişilerden ayrılmaktadır. Liderin

başarılı olması, etrafındakilerinin haklarını koruması, onları amaçlarına ulaştırması ve hem kendinin hem izleyenlerinin başarılı olmasına bağlıdır (Şafaklı, 2005). Günümüz liderlerinden beklenen sadece kişileri ortak bir amaç için harekete geçirmek değildir, aynı zamanda izleyenlerin isteklerini, hislerini, değerlerini göz önünde bulundurarak bir vizyon sağlamasıdır (Karip, 1998).

Liderlik stilleri 1960'lı yıllardan itibaren liderlik kuramlarına göre açıklanmaya başlanmıştır. Özellik Kuramı, Davranışçılık Kuramı ve Durumsallık Kuramı olmak üzere üç temel liderlik kuramına göre çeşitli liderlik stilleri mevcuttur. Örneğin, Özellik Kuramını savunan bilim adamları liderlik stillerini, liderin doğuştan getirdiği fiziksel ve kişisel özelliklere göre değiştiğini iddia ederken; Durumsallık Kuramını savunan bilim adamları liderlik stillerini, liderin bulunduğu ortamın gerektirdiği şartlara göre değiştiğini iddia etmektedir (Güllü ve Arslan, 2009).

19. yüzyılın liderlik ve yönetim anlayışı geleneksel bir yapıya dayanmaktayken hızlı bir değişimin olduğu günümüzde yeni liderlik yaklaşımları ortaya çıkmaya başlamıştır. Geleneksel liderlik yaklaşımları gün geçtikçe önemini yitirmektedir (Kültür, 2006).

2.2. Liderlik Yaklaşımları

Kurumlarda yaşanan değişim ve dönüşüm, liderlik anlayışında da yaşanır. Bundan dolayı bugünün organizasyonları dünün organizasyonlarından hem amaç hem de içerik olarak değişmişlerdir. Yine, aynı şekilde liderliğin de geleneksel yapısını bırakarak bilimsel veriler ışığında çağdaş eğilimlere yer verdiği ve bu eğilimleri bünyesinde taşıdığı görülür. Bu yönüyle çağdaş liderlik anlayışı oldukça genel bir tanımlamayla bilimsel bilgiyi kullanabilen bir donanıma sahip, demokratik tutum sergileyebilen, organizasyonun organizasyon amaçları etrafında örgütleyebilen bir yapı taşıması gerekir. Genel hatlarıyla liderliğe yöneltilen bu bakışın eğitime yöneltilmesi durumunda, eğitim liderinin eğitimsel ve kültürel yönden vizyon geliştirebilen, vizyon sahibi, aynı zamanda bu vizyonu değiştirici ve dönüştürücü özelliklerle donanmış olması gerekmektedir (Kılınç, 2008)

2.2.1. Vizyoner liderlik

Vizyon, liderlerin sahip olduğunu düşündüğü ve lideri izleyenlerinde liderde var olduğunu düşündükleri özelliktir (Kılınç, 2008). Vizyon, içimizden geçen gelecek tasarımlardır. Vizyon, yeteneklerimize ve deneyimlerimize bağlıdır. Bu yüzden vizyonlar sınırlıdır. Bizler sadece arzuladığımız gerçeklerin varolmasını arzularız. Bilmediğimiz bir durumu hayal edemeyiz, hayallerimiz bildiklerimizle sınırlıdır. Vizyon, ideallerimizin ve inandıklarımızın gerçekleşmesi durumunda dünyanın alacağı şekli anlatır. Vizyon sahip olduğumuz değerlerin yansıması olarak düşünüldüğünde, başkalarından kopya edilen vizyon değerlere bağlı olmadığından temelsiz hale gelir (Durukan, 2006).

Vizyoner liderlik, bugünkü çağdas liderlik paradigmaları içinde üzerinde en çok tartışılan modellerden biridir (Kılınç, 2008). 1990'lı yıllarda vizyon liderlik konusu önem kazanmıştır. Vizyoner liderin özelliği, kurumların geleceğe yönelik belirsizlikleri giderme yeteneğine dayanmaktadır. Kurumlarda ortaya çıkan değişim, geleceğe yönelik verilen kararları etkilemektedir. Vizyoner lider örgütteki değişimleri hızla takip edip kurumu körlükten kurtaran liderdir (Çelik, 1997).

Yöneticiler, bilirkişiler tarafından sunulan kurumun teknolojik, ekonomik, politik ve sosyal çevresinde meydana gelen olayları bilmek zorundadır. Yeni bakış açısına sahip bir yönetici, kurumdaki diğer yöneticilerden farklı olarak olayları okuyabilme ve değişik gelişmeleri takip etme yeteneğine sahip olmalıdır (Durukan, 2006).

Vizyoner lider, insanların genel tablolarındaki yerlerini görmelerine yardımcı olur. Yalnızca yaptıklarının önemini değil aynı zamanda nedenini de açıklar. Tüm görevleri büyük vizyona bağladıktan sonra o vizyonla ilgili performans geribildirimini için bir standart oluşturur. Böylece, vizyoner lider, çalışanların organizasyonun uzun dönemli amaçlarına ve stratejilerine katılımını en üst düzeye çıkarır (Barutçugil, 2006).

Kurumun geleceğe yönelik bir vizyon geliştirilmesi vizyoner liderliği önemi kılmaktadır. Geçmişteki bilgilerin belgelendirilmesi gerekir, belgelendirilemezse, bu durum kurum açısından önemli sorunlar yaratır. Bu sorunu çözme becerisini vizyoner lider gösterir (Bulut, 2009). Vizyoner lider, okul toplumu tarafından da desteklenen ve paylaşılan bir öğrenme vizyonu geliştirerek, açıklayarak, izlenmesini

kolaylaştırarak ve uygulayarak öğrencilerin başarılarının artmasına katkıda bulunan liderdir (Gümüşeli, 2001). Okul yöneticisinin kendisini geliştirmesine vizyoner liderlik katkıda bulunmaktadır. Okul yönetici vizyoner liderliğe sahipse, hem düşünce gücünü hem sezgisini kullanarak, okulun vizyonun ortak bir resim haline gelmesini sağlayabilir (Durukan,2006).

Vizyoner lider, kendisine doğru gelen bir amaç belirler ve bu amacı önderlik ettiği kişilerin ortak değerlerine uyumlu hale getirir. Kendisi vizyona içtenlikle inandığı için, liderlik ettiği insanlara da kararlı bir biçimde yol gösterir. Yön değiştirme zamanı geldiğinde ise, özgüven ve değişim katalizörlüğü yeterlikleri geçişi yumuşatır. Vizyoner liderlikte tüm duygusal zeka yeterlikleri arasında en önemli olan yeterlik empatidir. Empati yani başkalarının ne hissettiğini sezme ve bakış açılarını anlama yeteneği, liderin gerçekten esinleyici bir vizyon belirleyebileceği anlamına gelir. İnsanları yanlış okuyan bir lider, kesinlikle esin kaynağı olamaz (Yurdakul, 2007).

Liderler davranışlarını etkileyen üç zaman dilimi vardır; geçmiş, bugün ve gelecek. Vizyoner liderlikte geleceğe dönük davranış sergilemek büyük önem taşır. Vizyoner liderlik geçmiş ve bugün yönelimli olmaktan çok gelecek yönelimli olmalıdır. İzleyenlerini geleceğe taşımalıdır. Vizyoner lider olan okul müdürüde gelecek yönelimli olmalıdır. Okul müdürü gelişmeleri takip ederek geleceğe yönelik bir vizyon oluşturmalıdır (Durukan, 2006).

Vizyoner lider sorunlara sezgisel ve küresel baktığı zaman kendisini daha iyi hisseder; geniş bir çevrede gözlem yapmayı sever, kesin kararlar almayı sever. Kendi başına çalışabileceği için fikirlerini uygularken riskleri göze almaz (Çelik, 1997).

Bulut ve Uygun (2010) vizyoner bir liderin sahip olduğu özellikleri şu şekilde sıralamışlardır; etkili stratejik düşünebilme yeteneği, muhakeme ve analiz yapabilme ayrıcalığı, içgüdü, dürüst, yaşanan zamanı yapılandırabilme, sezgili, olasılıklardan haberdar olma, zaman yönetimini çok iyi yaparak hızlı çalışma, hırslı ve mücadeleci olma, yenilikçi olma, olayları diğerlerinde farklı ve çok yönlü algılama, iyi bir iletişim kurma yeteneğine sahip olma, kendine güvenme ve kendini sürekli geliştirme ve her değişim fırsatını bir öğrenme aracı olarak görebilme, başarısızlıktan asla korkmama ve bunları yaparken mütevazî olmadır (Akt. Akkaş Baysal, 2013).

Vizyoner lider, karar verme aşamasında, değerlerde ve kurallarda değişimden yana olur. Vizyoner lider özgün değişiklikler yapar. Var olan yapıyı değiştireceğinden vizyoner lider izleyenlerini bu yönde teşvik eder. Vizyoner liderlik belirtileri şunlardır (Aytaç, 2000; Akt. Alphan Şentuna, 2007);

- Vizyonu kurum çalışanlarına açıklayabilme yeteneği,
- Vizyonu örnek davranışlarıyla gösterebilme yeteneği,
- Farklı liderlik alanlarına geniş görüşlülüğünü yayabilme yeteneği.

Çelik'e (1997) göre, iyi bir lider vizyon sahibi olmalıdır. Çünkü vizyon bir ihtiyaçtır ve vizyon geleceğe yönelik bir resimdir. Vizyoner lider, gelecekte olabilecek olayları farklı bir bakış açısıyla üstün bir yetenekle analiz ve sentez edebilir ve vizyonu kurumun bütün bölümlerinde başarıyla iletebilir (Akkaş Baysal, 2013).

Vizyoner liderin, kendini ve örgütünü algılaması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, kendine rakip olarak gördüğü kişi ve kuruluşların artı ve eksi yönlerini analiz edebilmesi, vizyonun alanını belirlemede ilk aşamadır, ikinci aşaması ise kurguladığı, planladığı, düşlediği, kendisine ve örgütünü anlaşılabilir, ulaşılabilir amaçlara, stratejilere bölebilmesidir (Kılınç, 2008).

Yönetimde yenileşme çalışmaları iki farklı liderlik modeli temeline dayanmaktadır. Birincisi, yönetici özel simgelerle vizyona anlam katarak açık bir vizyon geliştirmeyi başarır. Kurum çalışanlarının geleceğe yönelik çabalarını ödüllendirir. Vizyoner lider geleceği en iyi şekilde tahmin eder. İkincisi, kurumun güçlü olmayan bir vizyon modelinden yararlanmasıdır. Bu modelde lider hoşgörüsüzdür, çözüm önerilerini yönetici kendisi seçer bu yüzden bu model başarı getirmez. Bu model göre kurum başlangıçta nasıl bir örgüt olacağını bilmemektedir (Durukan, 2006).

2.2.2. Öğretimsel liderlik

Eğitimde yeniden yapılanma çalışmalarında öğretim liderliği önemli bir yer tutmaktadır. Bir işyerinde olduğu gibi, okulda da okulun başarısını etkileyen çeşitli faktörler vardır (Kılınç, 2008). Öğretimsel liderlik öğretmen, öğrenci, öğretme-öğrenme süreçleri, eğitim programı ile direkt ilgilenmeyi gerektiren bir sahadır. Böyle bir durumda yönetici, okulda üç önemli güç olan öğretmen, öğrenci ve

toplumu eğitim programı doğrultusunda öğretimin niteliğini artırmak için büyük bir çabayla koordine etmelidir (Gümüşeli, 2001).

Eğitim alanında liderlik ise kendisini görev yürütme, yetki ve etki ile belli etmektedir. Yetki iki farklı biçimde ortaya çıkmaktadır, formal ve informal. Formal yetki yöneticilere ancak sahip oldukları konum gereği yetkilileri tarafından verilmekte ve statü liderliği sağlamaktadır. İnfomal yetki ise izleyenleri tarafından verilmektedir ki, bu aslında yöneticilere bir tür liderlik verilmesidir. İzleyenlerin yöneticiden beklediği davranışlar örgütün havasında ve yapısında önemli yer tutmaktadır. Liderin sergilediği tutum bu noktada önem kazanmaktadır (Bursalıoğlu,1994; Akt. Kültür, 2006).

Türkiye’de kamu kesiminde en büyük işveren olan eğitim sektörü öğrencilerin daha verimli olabilmesi için vardır. Okulda çalışan tüm personel yöneticiden öğretmenine öğrencilerin daha iyi yetiştirilebilmesi için vardır. Okul müdürü öğrenci başarısızlığını sadece öğretmene mal edemez. Okul müdür okulda çalışma koşullarının düzenlenmesi, düzenin sağlanması gibi görevleri yerine getirmek için vardır.

Chell (1995) öğretimsel bir liderin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır: (Akt. Akkaş Baysal, 2013)

- Öğretimsel bir lider okulun amaçlarına ulaşması için uğraşır, vizyon sahibidir.
- Öğretimsel bir lider takım halinde çalışır vizyonu davranışa dönüştürür.
- Çalışanlarını destekler. Düzenli ve ılımlı bir okul iklimi oluşturur.
- Öğretimsel bir lider okulda işlerin nasıl yürütüldüğünden haberdardır. Öğrencilerin ve öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını nasıl yerine getirdiklerini bilir.
- Öğretimsel bir lider bilgiyi kullanır. Gerektiğinde farklı davranışlar, öğretim stratejileri sergileyerek eğitim-öğretim faaliyetlerine katkıda bulunur.

Liderin öğretimsel liderlik yönündeki özellikleriyle ilgili aşağıdaki maddeler sıralanabilir (Özden,2002; Akt. Kılınç,2008).

1. Farklı öğretim yöntemlerinin kullanılması için öğretmenleri isteklendirir.

2. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini destekler.
3. Öğretimle ilgili sorunlar yaşandığında öğretmenlere yardımcı olan kişidir.
4. Dersin içerik ve sunumu konusunda öğretmenlerle stratejiler geliştirir.
5. Öğrencilerin durumu ve öğretim uygulamaları konularındaki tartışmalara öncülük eder.
6. Sık sık sınıfları inceler ve gözlemler.
7. Okulda öğrenci verimliliği arttırmak için okulun ve çevrenin imkânlarını harekete geçirir.
8. Okulun var olma sebebini açık bir şekilde bilir.
9. Öğretmenlerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır performansını değerlendirir.
10. Eğitim öğretim konularında öğretmenlerle iletişim içerisindedir.
11. Öğretmenler müdürü öğretim konularında tartışılacak önemli bir kişi olarak görürler.
12. Öğretmenlerin öğretim ile ilgili konularda fikir alışverişinde bulunmak için kendisine kolayca ulaşabildikleri bir kişidir.
13. Okulda neyin daha önemli olduğunu vurgulamak için koridorlarda ve sınıflarda görülür.
14. Öğretmenlere sınıftaki performansları konusunda sık sık geri bildirim sağlar.
15. Öğrenci başarısını değerlendirmede öğretmenlere yardımcı olur.

Öğretim liderliğini diğer liderlik türlerinden farklı olarak eğitim-öğretim işleriyle ağırlıklı olarak ilgilenmesidir. Öğretim liderliği, diğer liderlik türlerinden farklı olarak öğretmenler, öğrenciler, eğitim-öğretim programı ve eğitim-öğretim süreçleri ile direkt ilgilenilmesini savunan liderlik türüdür. Diğer açıdan bir okulu var eden ve tamamlayan üç önemli faktör vardır: Bunlar öğretmenler, öğrenciler ve toplumdur. Okulun verimli olması, bu üç gücün birbiriyle koordineli çalışmasına bağlıdır. Öğretim liderliği sergileyen okul yöneticilerinin asıl görevi, öğretimin niteliğini maksimum düzeye çıkarmak için bu güçleri okulun hedefleri doğrultusunda ustalıkla koordine etmektir (Findley ve Findley,1992; Akt. Gümüşeli, 2001).

Yurtiçinde olduğu gibi yurtdışında da öğretim liderinin davranış ve görevleri konusunda pek çok çalışma yapılmaktadır. Çalışma neticesi göz önüne alındığında; etkili okul ve okul müdürünün öğretim liderliği davranışına ait bulguların örtüştüğü gözlenmektedir. Başarılı okulun özellikleri arasında okulun misyonunu tanımlama, eğitim programlarını yönetme, olumlu ve öğrenme iklimi oluşturma, öğrenci başarısını izleme, beklenti ve amaçları net bir şekilde ifade etme gibi etkinlikler belirtilmekte ve okul yöneticisinin, okulu etkin kılan bu nitelikleri, öğretim lideri olarak okullarda faal duruma getirmesi gerektiğini savunulmaktadır (Kılınç, 2008).

2.2.3. Karizmatik liderlik

Karizma kavramı "yetenek" anlamındaki eski bir yunanca kelimedenden türemiştir. Daha sonra Hristiyan Kilisesi tarafından; Tanrının iyileştirme, tahmin gibi hüner isteyen işleri yapabilmek için gönderdiği yetenekleri açıklamak amacıyla kabul edilmiştir. Kelimenin liderlik uyarlaması, Max Weber'in öncülüğünde gerçekleşmiştir (Kırel, 2001).

Weber'e (1991) göre, karizmatik liderin sıra dışı nitelikleri vardır. Bundan dolayı da astları ona inanmakta ve onu takip etmektedirler. Askeri, politik liderler ve peygamberler de karizmatik liderliğin modelleridirler. Keramet ve vahiyler, kahramanlık, coşkulu olmak, yaratıcılık, şaşırtıcı bir şekilde başarı onların karakterlerinin parçasıdır. Bürokrasi ve diğer kurumlar özellikle ev ile ilgili işler günlük yaşamın rutini. Karizmayı tüm bu rutinin karşıtı, resmi otorite ya da gelenekçinin dışında bir etki formu olarak tanımlamıştır. Karizmatik liderler bu rutinin dışında sıra dışı olmaları ile sosyal ya da ekonomik bir kriz döneminde, radikal bir bakış açısı ile krize çözüm önerileri ile ortaya çıkar, takip edenlere ulaşabilecekleri bir vizyon yaratır ve engelleri aşmalarında yardımcı olurlar (Akt. Yıldırım, 2013).

Weber'in karizmatik liderlikle ilgili görüşlerini şöyle özetleyebiliriz;

- (1) Lider ilah olarak görülür, lidere ilahi güçler yüklenir.
- (2) Lider sosyal kriz durumlarında ortaya çıkar.
- (3) krizlere keskin çözümler önermektedirler,

(4) İzleyenler, liderin tabiat üstü güçlerinin olduğuna inanırlar,

(5) Liderlerin yüksek kabiliyetleri ile ortaya çıkan başarı bağlılığı ve sadakatini artırmaktadır

Weber'e göre karizmatik yetki lidere yönelik bir durumdur. Takipçileri, karizmatik liderin, olağanüstü, süper bir kişilik olduğuna ya da en azından diğerlerinden farklı niteliklere sahip olduğuna inanırlar ve bu farklı nitelikleri de sık sık göstermesini isterler. Karizmatik lider ve takipçileri arasında rasyonel olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Weber, karizmayı üç otorite şeklinden biri olarak nitelendirmiştir. Bu otorite şekilleri şunlardır; (Akt. Cevahiroğlu, 2012)

- Alışılmıştan öte güçlere sahip olduğuna inanıldığından dolayı kendisine itaat edilen liderler,
- Geleneksel ve temel hukuka dayanan otorite türü
- Çağdaş bürokratik otoritedir

House karizmatik liderliği kişinin sahip olduğu kişisel özellikleri ile izleyicileri üzerinde derinlemesine etki eden kişi olarak tanımlar. House karizmatik liderlik kavramında, karizmatik liderli diğer kişilerden ayıran özelliklerin neler olduğunu, karizmatik liderin nasıl davrandığını ve karizmatik liderin ortaya çıkma koşullarının neden kaynaklandığını belirlemeye çalışır. Karizmatik lider izleyicileri üzerinde derin bir etkiye sahiptir. İzleyicileri, lideri sorgusuz sualsiz kabul ederler, liderin inançlarını "doğru" olarak algırlar ve ona yürekten ve memnuniyetle itaat ederler. İzleyiciler, bu tür lidere karşı şefkat ve sevgi hisleri besler, grubun ya da kurumun amaçlarına coşkuyla bağlanırlar, misyonun başarılmasına katkıda bulunabileceklerine inanırlar ve yüksek performans hedefleri vardır. (Kılınç, 2014).

Robert House göre bazı özelliklerin karizmaya katkıda bulunduğuna (Kültür, 2006);

- İzleyiciler liderlerin inançlarının doğru olduğuna inanırlar.
- İzleyiciler lideri koşulsuz kabul ederler.
- İzleyiciler lideri etkileyici bulurlar.
- İzleyiciler lideri kendileri istekleri için dinler.
- İzleyiciler kurumlarındaki görevlerine duygusal olarak bağlıdırlar.
- İzleyiciler hedeflerini artırırlar.

House, kuramıyla ilgili çıkarımında karizmatik liderlerin davranışsal ve etkileme yönelimleri ile ilgili olarak da 4 temel özellikten söz etmektedir. Bunlar (Kılınç, 1997). izleyicilerle yüksek beklentilerle iletişimde bulunma, izleyicilere model olma, İdeolojik hedefler belirleme ve açıklama ve güdülerini canlandırmadır (Gül ve Aykanat, 2012).

Karizmaya Atıf Kuramını diğer karizmatik liderlik kuramlarından farklı gösteren husus, Conger ve Kanungo'nun karizmayı insanüstü güçlerle donatılmış kişilerin davranışları olarak görmeyip, pek çok yönetici ve lider tarafından sonradan öğrenilebilecek davranışlar olarak görmeleridir. Liderlerin karizmatik güçlerini kullanarak vizyonlarını izleyicilere transfer edebilme yetenekleri açısından farklılıklar gösterebilecektir (Kılınç, 2014).

Burns'e göre karizma bir "vasıf ya da"özellik" değildir. Karizma bir etkileşim sürecidir. Liderlik bir süreç olmaktan çok belirli davranışlara sahip olma anlamına gelir. Bu yaklaşımda lider ve üyeler birbirlerini daha üst düzeyde teşvik ederek birbirlerine moral verirler. Liderler adalet, eşitlik gibi yüksek ideallere ve ahlaki değerlere sahip olan kişilerdir. Conger ve Kanungo ise karizmatik liderliği, izleyicilerinin bir atıf süreci olarak tanımlamışlar ve bu atıflarla ilgili değişkenleri belirlemeye çalışmışlardır (Bulut; 2009).

Karizmatik liderlik, özel bir lider-izleyen ilişkisi kurulması ve böylece liderin izleyenleri etkilemesi ile gerçekleştirilen liderliktir. Karizmatik liderler, izleyenlerin etkilenmesi ile kurdukları ilişki sayesinde performansını arttırmaya ve personelin güçlendirilmesine çalışırlar (Gatewood, Taylor ve Ferrell, 1995: Akt. Özdiş Sağ, 2010).

Karizmatik liderler, çalışanlarının motivasyonlarını yüksek tutar. Çalışanlar motive olduklarında örgütün vizyonuna daha fazla sahip çıkarlar ve işletmenin amaçlarına ulaşması için yüksek bir çaba gösterirler (Kirel, 2001).

Bu tip liderlerin, beklenenin çok üstünde, şahısları motive etme kapasiteleri mevcuttur. Liderin, çalışanların hayal ettikleri gelecek üzerinde yüksek bir vizyon oluşturması tüm çalışanların düşüncelerinde, ortak bir değer yargısı (kurum kültürü) oluşturması ve astların kurum kültürünü kazandıkları taktirde kazanacaklarına inandırılmaları sayesinde belli bir etkiye ve saygıya sahip olurlar (Yakut, 2006).

Karizmatik liderler astların konu ile ilgili bilinçlenmelerini ve yeri geldiği zaman kendi çıkarlarını organizasyonun lehine kullanmalarını sağlayabilir. Değişim rüzgârları estirebilecek bir lider tipi olarak astların üzerinde duygusal etkiler yaratabilir. Oluşturdukları vizyon ve kurum kültürünü astlara kabul ettirmek onları bu husus üzerine motive etmek ve amaçları gerçekleştirmek için çalışırlar. Gerçek karizmatik şahsiyet her zaman geleneksel yapıların arkasından gitmez, yani sosyal hareketleri, resmi organizasyonlara tercih eder (Yakut, 2006). Karizmatik liderlerin en önemli farklılıklarından bir tanesi de takipçilerinin onlar için hissettiği olağan üstü fikir ve inançlardır (Cevahiroğlu,2012).

Çizelge 2. 1 Karizmatik Liderlik Modeli

Lider Davranışı	İzleyicilerin Kendilerine Güvenlerini Kazanmaları	Motivasyon Mekanizmaları	Kişisel Sonuçlar
Lider bir vizyon belirler	İzleyenler motive edilir, başarıya uyumlaştırılır, amaçlar konusunda ikna edilir	Örgütün amaçları ile izleyenlerin çabaları uyumlaştırılır.	Lidere ve Vizyona kişisel bağlılık oluşur.
Lider yüksek performans beklentisi belirler ve vizyon gerçekleştirmede yeteneğini ortaya koyarak izleyenlerin güvenini sağlar.	İzleyenler lideri ve örgüt üyeleri ile ortak ilgi alanını belirler.	Performans beklentilerinin arttıran çabalar gösterilir.	Kişisel fedakârlık davranışı ortaya çıkar.
Lider modelleri istenilir değerleri, özellikler, inançlar ve vizyon gerçekleştirmede istenilir davranışlardır.	İzleyenlerin kendilerine güvenleri ve onurları arttırılır.	Amaçlara ulaşmada içsel değerler arttırılır.	İşin anlamlandırılması ve iş tatmini sağlanır. Performans arttırılır.

(Kirel, 2001; Akt. Özdiş Sağ 2011)

2.2.4. Dönüşümcü liderlik

1900'lü yılların başında ortaya çıkan liderlik çalışmaları, liderin nitelikleri üzerine yoğunlaşmıştır. 1930-1940 yılları arasında, kişilerin belli durumlarda farklı davranışlar sergilemesi liderin özellikler yaklaşımına odaklanan çalışmaların yetersizliği sorgulanmaya başlanmıştır.

Bundan dolayı 1940'tan 1960'ların sonuna kadar liderin davranışları üzerinde çalışmalar yapılmış, 1960-1980 yılları arasında ise liderliğin duruma göre davranışları üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır. 1978'te Burns ve Bass'ın getirdiği yeni bakış açısıyla çağdaş yaklaşımlar ismiyle adlandırılan dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik fikri ortaya çıkmış ve bugüne kadar önemini kaybetmemiştir (Uzun, 2005). Dönüşümcü liderlikte, lider astları ile arasında anlamlı ilişkiler kurar. Dönüşümcül liderler, sorgulayan, sadece düşünen ve risk alan kişilerden ziyade, bunun yanısıra girişimciliğe ve kendini geliştirmeye müsait ortamlar oluşturan, davranışlarıyla insanlara belli düşünceleri aşıl原因an bireylerdir (Bulut,2009).

Değişim sürecindeki liderlik görevi normal işleyişteki liderlik görevinden farklılıklar gösterir. Değişim süreci liderlerin ortak bir vizyon oluşturma, varolan işleyişi sorgulama, , astların faaliyete geçmesini sağlama ve astlar için motivasyon kaynağı olma gibi dönüşümcü liderlik işlevlerini yerine getirmesini zaruri kılar. Dönüşümcü liderlik yaklaşımı, liderlik davranışlarını ve özelliklerini değişim süreci ve normal işleyiş sürecini kapsayacak şekilde inceler (Karip, 1998).

Eğitimde dönüşümsel liderlik ise eğitim sistemi içerisinde köklü bir değişim yapmayı amaçlar. Dönüşümsel özelliklere sahip bir okul müdürü, öğretmenlerini entelektüel açıdan özendirir, onlara dönüşümün ruh ve heyecanını aşılar. Okullarının eğitiminin gelişimi için öğretmenlerini güdeleyerek yenilik ve değişime açık olmalarını sağlar (Yıldırım, 2006).

Leithwood (1992) eğitim açısından dönüşümcü liderliğin personelin gelişimine yardım etme, öğretmenleri mesleki gelişimlerini teşvik etme ve öğretmenlere sorunları daha etkili bir biçimde çözebilmeleri konusunda yardımcı olmak üzere üç temel amacı olduğunu ifade etmektedir (Akt. Karabağ Köse, 2013) .

Dönüşümcü liderlik, sürece yeni katılan kişilere yetkiler vererek hedeflerin tekrar yapılandırılmasını, okul üyelerinin misyonlarını ve vizyonlarını yeniden

belirlenmesini kolaylaştırır. Dönüşümcü liderliğin en belirgin faydası, izleyenleri yönlendirebilme ve motive edebilme yeteneğidir (Alphan Şentuna, 2007) .

Bass (1985) dönüşümcü liderliği; liderin çalışanlarına olan etkisi olarak tanımlamaktadır. Lider, görev sonuçlarının önemi ve değeri konusuna takipçilerinin dikkatini daha fazla çekerek ve onların yüksek seviye ihtiyaçlarını canlandırarak dönüşümü sağlar. İzleyenler lidere karşı saygı, güven, hayranlık ve bağlılık duymaktadır ve kendisinden istenenin daha fazlasını yapma isteğindedirler. Dönüşümcü liderlik, lider örgütün devamlılığını sağlamak için kendi çıkarlarından fedakârlık etmelerine dayanmaktadır (Akt. Yıldırım, 2006).

Yapılan çalışmalara göre dönüşümsel liderliğin eğitimde değişikliğin önünü açtığı belirlenmiştir. Dönüşümsel liderlik neticesinde, öğretmenler kendilerini geliştirerek yeni öğrenme-öğretme stratejileri geliştirerek kendi gelişimlerini sağladıkları gibi öğrencilerin kendilerini geliştirmesine de katkıda bulunurlar (Tahaoglu ve Gedikoglu, 2009).

Bass'a (1998) göre dönüşümcü liderlik süreci insanların hayallerinde yarattıkları liderin davranış biçimini yansıtmaktadır. Tichy ve Devanna (1986)' a göre dönüşümcü liderler genel kitle tarafından kabul edilmiş kurallara karşı çıkan, risk alamayı seven ve kendisini bir değişim kişisi olarak gören kişiler ifadesini kullanmaktadırlar. Bu tür liderler ayrıca yaptıkları hataları görebilen, hatalarından ders çıkaran ve güçlü değer yargılarına sahip kişilerdir (Akt. Baloğlu ve ark.2009).

Bass' ın transformasyonel liderlik kuramına göre Transformasyonel liderin, izleyenleri lidere inanırlar, güvenirler, saygı ve bağlılık duyarlar (Kültür,2006).

Lider;

- 1) İzleyenlere görevlerini yerine getirmenin ve performansı arttırmanın önemini vurgular
- 2) İzleyenleri kendini geliştirmeleri ve örgütün amacını gerçekleştirmeleri için motive eder.
- 3) İzleyenleri uzak hedefleri gerçekleştirmenin yolunun örgütsel amacı gerçekleştirmekle mümkün olacağına inandırır.

Dönüşümcü özellikler gösteren liderlerin daha yenilikçi ve daha yaratıcı bir okul ortamı oluşturabilecekleri ileri sürülebilir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Dönüşümcü

liderliğin merkezinde öğretmenler, aileler ve öğrencilerin iş birliği vardır ve onlar birlikte iş birlikli okul kültürünü yapılandırır (Şahin, 2004). Cheng'e göre (2002) Dönüşümcü lider ise, örgütün vizyonunu ve misyonunu yeniden yorumlayan; izleyenlerin inançlarını, değerlerini, davranışlarını kuşatan kişidir (Akt. Özdil Sağ, 2010).

Dönüşümcü liderler kendi kapasite ve yeteneklerine güvenen, özgüven sahibi kişilerdir. Kendi yeteneklerinin farkındadır ve başkalarının onayını beklemeyen iradesi yüksek kişilerdir. Kişilik özellikleri sayesinde dönüşümü sağlayacak kişidir. Takipçilerine güvenir, dönüşümün ancak karşılıklı güven ve dayanışma ile sağlanabileceğinin farkındadır (Eraslan, 2006).

Greenberg (14)'e göre dönüşümcü liderler; karizma, kendine güven, çevresel duyarlılık, entelektüel uyarım, kişiler arası saygı, ilham verici etki ve vizyon sahibi liderlerdir (Akt. Çelik ve Eryılmaz, 2006). Dönüşümsel liderler o kadar etkili davranırlar ki izleyenleri onlara saygı gösterir, özenir ve güvenir; kısaca lidere benzemeyi isterler diyerek açıklanmaktadır (Korkmaz, 2007).

Dönüşümcü liderler, uzun dönemli amaç ve hedefler üzerine odaklanırlar, değerler yerleştirirler, vizyon oluştururlar, takipçilerini bu vizyona teşvik ederler, vizyonu hayata geçirmek için mevcut sistemi kullanırlar ya da gerekli görüyorlarsa değiştirirler, ancak mevcut sistemi olduğu gibi kabullenmezler (Yurdakul, 2007).

Dönüşümcü liderler, sadece risk alan, sorgulayan kişiler değil davranışlarıyla da kişilere örnek olan kişilerdir (Çelik, 1998). Takipçilerine işlerini geleneksel yöntemlerle yapmak yerine, onları yeni fikirler bulmaya iten, yaratıcılığa teşvik eden kişidir. Bu durum, izleyicilerin karşılıklarına çıkan sorunları anlama, kavramsallaştırma, analiz etme ve çözüm üretmeleriyle kendini gösterir (Kılıç, 2006)

Dönüşümcü liderler devrimci kişilerdir. Değişimi gerçekleştirebilmek için takipçileri ile birlikte hareket ederek yeni fikirler bulurlar. Dönüşümcü lider değişim karşıtı anlayışa karşı koymak için takipçilerini yüreklendirir. Dönüşümcü lider, takipçilerini motive ederek onları işe yönlendirir, problemlerin çözümünde yeni metotlar bulmaya iter. Dönüşümcü liderler, takipçilerine yeni fikirlerin uygulanması için olanak verir (Toksöz, 2010).

Dönüşümcü liderlerin işi yeni bir görüş yaratmak, bu yeni görüşle alakalı uygun yeni kurallar, standartlar, normlar ve davranışlar geliştirmek, toplumun

anlayabileceği dilde bunlara ulaşmanın yöntemlerini göstermektir. Liderin ortaya koyduğu bu yeni görüşün içinde toplumda yeni anlamlar bulurlar, davranışları ve yaşamları anlam kazanır, geleceğe ilişkin net beklentileri oluşur (Eraslan, 2006).

Dönüşümcü liderlik; etkin olarak değişim yaratan, bu değişime önderlik edecek ileri görüşlülüğü ortaya koyan, değişim için duyulan talebi sergileyebilen yeteneklerin bütünüdür (Uzun, 2005).

Dönüşümcü lider amaçlarını takipçilerine aktarmak, onlarla iletişime geçmek, sorunlarını çözmek için çaba harcamak zorundadır. Çünkü takipçilerini dönüşüm sürecine inandırmak ve motive etmek gibi görevi vardır (Eraslan, 2006).

Dönüşümcü liderler düşünme, sorgulama ve risk almalarının yanında davranışları ile örnek olan kişilerdir. Dönüşümcü liderler aynı zamanda örgütsel değişim sürecini yönlendirmek için mevcut şartların dışına çıkarlar (Karabağ Köse, 2013). Dönüşümcü lider takipçilerinin işlerinden beklentilerini karşılamaya yardımcı olur. Takipçilerini mutlu eder, onları cesaretlendirir, onların önemli olduğunu hissettirir. Takipçilerine memnuniyetini açıkça bildirir. Çünkü dönüşümcü lider değişim sürecinde karşılaşılabileceği engelleri ancak takipçilerinin güvenini kazanarak ve onları motive ederek aşabilir (Eraslan, 2006). İzleyenlere ilham vererek, onların da değişime katılmalarını sağlama özelliğine sahiptirler. Bununla birlikte izleyenlere cesaret verirler, vizyon sağlarlar ve ilham verici etki yaratırlar. Dönüşümcü liderlerin bir diğer özellikleri de izleyenlere bireysel destek sağlamalarıdır (Çelik ve Eryılmaz, 2006).

Dönüşümcü liderin en önemli özelliğinden birtanesi risk alma becerisidir. Var olan yapıyı değiştirmek için büyük zorluklarla karşılaşma, kuvvetli direnç kaynakları ve statükocu zihniyet ile mücadele, yeni bir yapının, anlayışın oluşturulması, değişimin yapılandırılması gibi durumlar dönüşümcü liderin çok sık karşı karşıya kaldığı olaylardır. Örgütlerde dönüşümü sağlamak oldukça zordur. Örgütte birçok kişi dönüşüme karşı direnç gösteriri işte dönüşümcü lider oluşabilecek sorunları önceden görür ve gerekli önlemleri alır. Dönüşümü gerçekleştirebilmek için risk almak gerekir. Hakim anlayışa meydan okuma, insanlara yeni fikirler aşılama, değişimi sağlama gibi özellikler risk ve cesaret almayı beraberinde getirir (Eraslan, 2006).

Dönüşümcü liderlik, etkili ve ani değişimi yapmaya dönük bir liderlik türüdür. Bu liderlik türünde yenilikçi ve öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir liderliğe ihtiyaç

duyulmaktadır (Çelik, 2003). Dönüşümcü lider, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarını bilir ve bu durumu kullanır. İzleyenlerinin motivasyonunu arttırmak için onları güdüler, hepsiyle tek tek ilgilenir (Toksöz, 2010).

Dönüşümcü liderler, takipçilerine güven duyarlar, onların kendilerini geliştirmeleri için yetkilerini aktarabilirler. Yetki paylaşmanın örgüte avantaj sağlayacağına inanırlar. Dönüşümcü liderler kararları tek başına almak yerine demokratik davranarak takipçilerinin fikirlerini de alarak karar alma sürecine dâhil ederler. Bütün bu davranışların temelinde liderin her şeyi tek başına planlayacak ve yapacak gücünün olmadığı ve örgütün amaçlarına takipçileri ile birlikte ulaşabileceği gerçeği yatmaktadır (Eraslan, 2006).

Dönüşümcü liderler karizmatik özelliklerini izleyenlerini teşvik etmek için kullanan liderlerdir. Dönüşümsel lider izleyenlerinin duygularını harekete geçirmek ve onların motivasyonunu arttırmak için karizmatik özelliklerini kullanan kişidir. Dönüşümcü liderler izleyenlerini etkilemek için yönetim gücü, vizyon, düzenleme gibi davranış sergilerler (Kırel, 2001).

Dönüşümcü liderlik, reforma, yeniliğe, değişime dönük bir liderlik türüdür. Bu yüzden dönüşümcü lider vizyon sahibi olmalı ve vizyonunu takipçilerine kabul ettirmesi gereklidir. Dönüşümcü liderlikte karizmatik liderlik gibi takipçilerinin motivasyonuna önem verir (Çelik ve Eryılmaz, 2006). Dönüşümcü liderlik dönüşümü ortaya koymak, bu dönüşüme kılavuzluk etmek ve dönüşüm için ihtiyaç duyulan yetenekleri sergilemektir. Dönüşüm sürecinde lider davranışlarıyla sürece örnek olup dönüşümün gerçekleşmesine yardımcı olmalıdır. Bu süreçte lider çalışanlarına sorumluluklarını anlatmalı ve sorumluluklarını yerine getirmeleri için çalışanlarını isteklendirmelidir (Baysal,2013).

Dönüşümcü lider şartlar değiştiğinde ona uygun tavır geliştirebilme ve süreci yönetebilme yeteneğine sahiptir. Dönüşümcü liderler eski alışkanlıkları üzerinde ısrarcı olmaktan ziyade yeni duruma karşı yeni tavırlar geliştirirler. Takipçilerini yönetim sürecine dahil ederek katılımı yüksek düzeyde tutarlar. Katı örgüt politikaları uygulamak yerine, esnek bir yönetim tarzı sergileyerek kolektif hareket ederler (Eraslan, 2006).

2.2.4.1. Dönüşümcü liderliğin boyutları

Dönüşümsel liderlikle ilgili bu kadar farklı fikirlerin olması liderlik öğelerinde farklı biçimde tanımlanmasını sağlamıştır. Mesela, Bennis dönüşümcü liderliği, vizyonunu gerçekleştirmek için takipçilerine yetki aktarma, güçlendirme ve aktardığı yetkiyi ortak bir güce dönüştürme olarak tanımlamıştır. Dönüşümcü liderliğin öğelerini ise 1) iletişim 2) vizyon 3) bağlılık, kararlılık, yoğunlaşma 4) güçlendirme, yetkilendirme 5) kurumsal öğrenme olanakları sağlama olarak belirtmiştir (Kültür,2006).

Hitt ve Keats'e (1992) göre dönüşümcü liderliğin üç aşaması vardır. Bunlardan birincisi yaratıcılık ve sezgili olmayı gerektiren vizyon yaratmadır. Bu durumda örgütün kültürü vizyon ile aşılır ve ikinci ve üçüncü aşama için temel oluşturulur. İkinci aşama aldanmayla ilgilidir ve karşılıklı değişim sırasında işe olan istekliliğin artırılması ilişkilerin devamlılığının sağlanması önemlidir. Üçüncü aşama ise sürecin kalbi olarak değişimin kurumsallaşmasıdır. Bu aşama yeni bir kültür şekillendirme ve güçlendirmeyi vurgular ve iletişim, karar verme ile problem çözme, seçim, değerlendirme ve ödül sistemi bunlara hizmet eder. Kaldı ki Bass (1990) dönüşümcü liderlerin var olan kültürü korumaktansa değiştirmeye çalışmalarını vurgular. Bu doğrultuda lider ilk olarak değişime inanır ve çalışanları inandırır. İkinci olarak çalışanları vizyon geliştirmeye dâhil eder. Üçüncü olarak vizyona adanma için harekete geçer (Leithwood, 1992; Akt. Şahin, 2004)

Bass ve Avolio (1994) dönüşümcü liderlik altında dört faktör olduğu belirlenmiştir (Akt. Karip, 1998)

1.idealleştirilmiş Etki: İdealleştirilmiş etki her ne kadar karizma olarak görülsede karizmadan farklı değerlendirilmelidir. İdealleştirilmiş etkiyi karizmadan ayıran liderin takipçileri ile misyon belirleme, vizyon oluşturma, güvenme, saygı duyma davranışlarını kapsadığını belirtmişlerdir. İdealleştirilmiş etkide liderin davranışları izleyenlerine örnek olur ve izleyenler liderine benzemeyi istemektedirler (Akt. Yıldırım,2006).

İdealleştirilmiş etki, atfedilmiş idealleştirilmiş etki ve davranış olarak idealleştirilmiş etki olarak iki alt boyutta ele alınabilir. Davranış alt boyutu liderin bir amaç duygusuna sahip olmanın önemini belirtmesi, kendisi için önemli inanç ve değer

hakkında konuşması, misyonun önemini belirtmesi, kararların ahlaki sonuçlarını önemsemesi gibi davranışları kapsar. Lidere atfedilen etkiler ise, çalışanlarının lider ile gurulanmasını sağlaması, kendi çıkarlarını grubun çıkarlarının altında tutması, güçlü, kendine güvenen birisi olduğu imajı lidere atfedilen etkilerdir (Kültür,2006).

2.Telkinle güdüleme: Uzak hedef oluşturma, bu hedefi iletme, takipçilerinin çalışmasını sağlamak için davranışlarıyla model olma sürecidir (Kültür, 2006). Dönüşümcü lider, takipçilerinin motivasyonunu arttırmaya çalışarak; takipçilerini etkilemeye çalışır. Gelecek ile ilgili konuşurken olumlu bir davranış sergiler ve çalışanlarını daima isteklendirir. Çalışanlarına güvenir (Karip,1998). Dönüşümsel liderler örgütsel amacı gerçekleştirmek için izleyenlerini motive eder (Korkmaz, 2005).

3.Entelektüel uyarım: Liderler, çalışanlarını yaratıcılıklarını kullanmaları konusunda teşvik eder. Eski yöntemleri kullanmak yerine modern yeni yöntemleri kullanmaları için çalışanlarını cesaretlendirme boyutudur. (Yıldırım, 2006). Liderin izleyenlerini sorunlarını çözmeleri için isteklendirme yeteneğini ifade eder (Korkmaz, 2005). Takipçilerini işlerin yapılmasındaki geleneksel yöntemleri sorgulayarak yeni fikirleri ortaya çıkarması konusunda teşvik etmeyi gerektirmektedir. Lider takipçilerini yeni fikirler bulmaları için güdüler (Karip, 1998).

Dönüşümcü liderler izleyenlerini başkalarının yanında eleştirmezler. İzleyenlerini geleneksel yöntemleri sorgulamaya ve yeni yaklaşımlar geliştirmeye, kendi düşüncelerini sorgulamaya, kurumun ve liderin değerlerini sorgulamaya sevkederler. Böylelikle lider kurumun değişimi için izleyenlerini cesaretlendirmiş olur (Erturgut,2000;Akt. Kültür, 2006).

4.Bireysel destek: Bireysel destek takipçilerin yeteneklerine göre onlara yeni görevler vermeyi, takipçilerinin her birinin özel olduklarını hissettirmeyi gerektirir. İyi bir liderin takipçilerinin neler hissettiklerini anlayabilmesi ancak empati yapmasıyla sağlanır (Karip,1998). İzleyenlerinin gelişmelerini sağlayabilmek için onlara ilgileri, ihtiyaçları doğrultusunda yeni fırsatlar yaratır (Korkmaz, 2005). Liderler izleyenlerinin ihtiyaçlarını gözetir, onlarla tek tek ilgilenir ve gelişmeleri için elinden geleni yaparlar (Kültür,2006)

Bu açıklamalar doğrultusunda dönüşümcü liderliğin boyutları Tablo 2' de verilmektedir, Bass, 1990 ile Metcalfe ve Metcalfe, 2000'dan düzenlenerek oluşturulmuştur (Akt. Şahin,2004).

Çizelge 2. 2 Dönüşümcü Liderliğin Boyutları

İlham verici/Karizmatik	İzleyenlerine davranışları ile örnek olurlar, izleyenleri onun gibi olmak isterler. İzleyenlerine vizyon ve misyon kazandırır. İzleyenlerine pozitif enerji verir, onları isteklendirir..
İlhamla güdüleme	İzleyenlerine büyük hedefler koyar ve bu hedefleri gerçekleştirmek için semboller kullanır. İzleyenlerinin anlayacağı şekilde amaçları açıklar.
Entelektüel benzeşim	İzleyenlerinin sorgulama yeteneklerini geliştirir. Onları sorgulamaya, olaylara farkı açılardan bakmaya iter. Olaylara farkı bakış açısı getirir ve izleyenlerinin de yeni fikirler üretmesi için onları cesaretlendirir.
Bireyselleştirilmiş etki	İzleyenlerinin ihtiyaçların önem verir, her birine yol gösterir. İzleyenlerinin kendilerini geliştirmeleri için olanaklar yaratır.

Bütün bu öğelerin değişimin gerçekleştirilebilmesi için ayrı önemi vardır. Bu öğeler bir araya getirildiğinde izleyenlerin dönüşümü yapmaları için fırsat yaratılmış olur. Örneğin karizma etki ile lider davranışlarıyla izleyenlerine örnek olur ve onları peşinden sürükler, bireysel etkide izleyenlerinin isteklerini arttırarak onları motive eder ve değerli olduklarını hissettirir, teşvik edici motivasyonda izleyenlerin kendilerine güvenmelerini sağlar, izleyenlerini düşünmeye sevk ederek yeni fikirler bulmalarını sağlamış olur (Chemers,1992;Akt. Kültür,2006).

2.2.5. Sürdürümcü liderlik

1978 yılından itibaren Burns ve Bass (1985) liderlik stillerinde yeni bir ayrımın yapılması gerektiğini ifade ettiler. 1978 yılında Burns tarafından dönüşümsel liderlik kavramı ortaya konmuş ve Bass tarafından (1985, 1990,1997, 1998) bu kavram savunulmuştur. Etkileşimci liderlik daha geleneksel ve geçmişe daha fazla bağlı iken, dönüşümcü liderlik daha yenilikçi ve değişime dönüktü. Bu yüzden dönüşümcü ve etkileşimci liderlik arasındaki farkların ortaya konması gerekliydi (Akt. Korkmaz, 2006).

Etkileşimci liderlikte ödül ve ceza vardır. Lider çalışanlarına ne iş yapmaları gerektiği hakkında bilgi verir ve iş tamamlamalarını bekler. İşin yapılıp yapılmadığı durumuna göre ise ödül ve yaptırım uygular (Yıldırım, 2006).

Burns (1978) etkileşimci liderliği çalışanlarının rol ve sorumluluklarını belirleyerek kurumun amacına ulaşabilmesi için çalışan kişileri belirleyerek onları yönlendirir ve isteklendir, dönüşümcü liderleri ise çalışanlarına eşitlik ve adalet gibi yüksek motivasyona ulaşmalarında birbirine örnek olacak kişiler olarak tanımladı. Burns bu ifadeleriyle dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin birbirine zıt iki liderlik tarzı olduğunu ifade etmekteydi. Bernard Bass (1995) ise yaptığı çalışmalar sonucunda Burns'un bu ifadesinin yanlış olduğunu bu liderlik tarzının birbirini tamamlayan iki yaklaşım olduğu gerçeğini ortaya koydu (Akt: Korkmaz, 2007).

Yine işlevsel liderlik yaklaşımında; lider ile astların karşılıklı olarak birbirlerine ihtiyaç duydukları varsayılır. Astlar ile lider arasında, liderlik süreci esnasında, sosyal bir oluşum, kesin bir anlaşma mevcuttur. Grubun kazanması ile birlikte, astlar da kazanırlar. Liderler; psikolojik destek, iş tatmini, kaynak temini, bağlantılar, bilgi aktarımı politik görüş gibi gereksinimleri sağlarlarken, tam motive olmuş astlarından kar beklerler (Yakut, 2006).

Etkileşimci liderlikte izleyici zorunlu olarak lidere uyar, ayrıca liderle karşılıklı olarak lideri etkileme ve algılama gibi görevlerde yükler. Bu karşılıklı ilişkinin temelini lider ile izleyenlerinin güç oranları belirler. Lider, çalışanlarının beklentilerini karşılar ve işlerin yapılmasını sağlar. Ayrıca işlerini iyi yapan çalışanlarını motive eder, ödüllendirir. İşlerini düzgün yapmayan çalışanlarını ise cezalandırır. Bu etkileşimin gerçekleşebilmesi için liderin süreci iyi kontrol etmesi

çalışanlarının hangi ödülleri isteyeceğini bilmesi gerekir. Bunun yanında çalışanlarında o ödülü almak için istekli olmasına gerekir (Bass, 1990;Akt. Karip, 1998).

Etkileşimci liderlik yaklaşımında lider, önceden belirlenmiş ve grup içerisinde geçerliği olan bir takım değerlerin başarı karşılığı değişimi üzerinden iletişim kurmaktadır. Schermerhorn'a (2001:330) göre etkileşimci lider "grup üyelerinin İlgi ve yeteneklerine göre görev almalarını sağlar ve bireylerden yüksek başarı elde etmeye odaklanır". Liderin Grup üyelerinden beklediği başarı gerçekleştiğinde, lider yalnızca başarıyı paylaşır, destek olur ve pasif bir tutum sergiler. Liderin grup üyelerinden beklediği başarının gerçekleşmeme ihtimali ortaya çıktığı takdirde, lider beklenen başarıyı gerçekleştirmek için sorumluluğu üzerine alır ve başarısızlığa neden olacak sorunu ortadan kaldırmaya çalışarak aktif bir tutum sergiler. Etkileşimci liderler, geçmişten gelen yaklaşım ve geleneklere daha bağlıdırlar. Geleceğe dönük herhangi bir vizyon yaklaşım geliştirmeyi düşünmezler ve risk almaktan kaçınırlar. Grup başarısının düşmeye başladığı durumlarda geleneksel ödül-ceza sistemini kullanmaktan kaçınmazlar (Akt. Ersoydan ve Karakelle, 2014). İşlemsel lider, örgütsel amaçlara ulaşmak için, çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirmeleri üzerinde yoğunlaşır (Yurdakul, 2007).

Kirby ve Paradise'e (1999) göre sürdürümcü lider çalışanlarından almak istediği şey için çalışanlarının istediklerini vermelidir. Bu yüzden lider çalışanlarının isteklerini sıklıkla yerine getirmek durumundadır. Aralarındaki ilişki karşılıklı bir çıkar ilişkisidir (Akt. Yıldırım, 2006).

Sürdürümcü liderlik karşılıklı çıkar ilişkileriyle ilerleyen bir süreçtir. Lider ve çalışanlar karşılıklı olarak birbirlerinin isteklerini karşılarlar (Kültür, 2006). Çalışanları için de liderin beklentilerini yerine getirmek çok önemlidir. İyi bir etkileşimci lider çalışanlarının değişen ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamaya çalışır (Eraslan, 2006).

Sürdürümcü lider belli hedefler doğrultusunda görev ve rolleri tanımlayarak ödül ve ceza ile çalışanları motive eder (Özdil Sağ,2010). Sürdürümcü liderlikte izleyenleri ile ilişki önemlidir. Lider izleyenlerinin hangi işleri yapması gerektiğini belirler, izleyenlerinin bu görevi iyi şekilde yapması için onları motive eder. İşlerini bitiren

çalışanlarına ödül, bitiremeyenlere ise ceza verir (Champoux, 1996; Akt. Korkmaz, 2006).

2.2.5.1. Sürdürümcü liderliğin boyutları

Sürdürümcü liderlik üç boyutta incelenebilir (Bass ve Avolio, 1993, 1995; Evers ve Lakomski, 1996; Akt. Karip,1998).

1.Koşullu Ödül: Lider ile çalışanlarının karşılıklı alışverişi şeklinde gerçekleşir. Lider örgütün amaçlarını net bir şekilde ortaya koyar. Bu amaçlara ulaşıldığında nasıl bir ödül verileceği konusunda çalışanlarını bilgilendirir. Hedefe ulaşmak için çalışanların rol ve sorumluluklarını belirtir, ihtiyaçları olan desteği verir ve amaca ulaşmak için nasıl bir yol izlemeleri gerektiği konusunda bilgilendirir.

2.İstisnalarla Yönetim: Lider sürece sadece sorun olduğu zaman müdahale eder. Süreci ilerletmek için çaba harcamaz sorun büyürse veya çalışanların performanslarında bir düşüş olursa sorunun nerden kaynaklandığını tespit etmek ve sadece o kısmını düzeltmek için çaba harcar. İstisnalarla yönetim iki boyutta incelenebilir, “pasif yönetim” ve “aktif yönetim”. Pasif istisnalarla yönetimde sorun iyice büyümmeden lider müdahale etmez ancak sorun kronikleşmişse müdahale eder. Aktif istisnalarla yönetimde ise lider genel anlamda yaşanan sorunları gözlemler en çok tekrar eden sorunlar üzerinde odaklanır ve kaydını tutar ve bu hatarlı düzeltmeye çalışır.

3.Laissez-faire Liderlik: Bırakınız yapınlar, bırakınız etsinler liderlik tarzının hakim olduğu bir durumdur. Lider görünürde vardır. Bu tür liderlik genellikle atama usulu gelmiş liderlik yönleri olmayan yöneticilerde görülür. Bu tür liderler liderlik yapmaktan kaçınırlar çalışanlarının ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap vermezler, onları motive etmezler, ödüllendirmezler. Bu liderlik tarzının sürdürümcü liderliğin boyutları içerisinde yer almaması gerekir çünkü burada bir liderlik stili yerine bir boşvermişlik vardır.

Etkileşimci liderliğin alt faktörlerinden olan koşullu ödül, liderin izleyenlerinin iyi olan davranışlarını ödüllendirip, iyi olmayan hareketlerini ise cezalandırması yaklaşımıdır. İstisnalarla yönetim, liderin süreçte sorun olduğu zaman müdahale etmesi sorun yoksa işleri olurlarına bırakması yaklaşımıdır. Aktif yönetim ve pasif

yönetim olmak üzere ikiye ayrılır (Bass ve Avolio, 1990, Akt. Korkmaz, 2007). Aktif yönetimde kurallar sorunlar ortaya çıkmadan önlemek için uygulanır, pasif yönetimde lider sorunlar iyice büyümeden hareket etmez ve müdahalede bulunmaz (Korkmaz, 2007).

Çizelge 2. 3 Sürdürümcü Liderliğin Boyutları

Koşullu ödül	Çalışanlarının hak ettiği ödülü verir, iyi yaptıkları işler için takdir eder
Beklentiye göre yönetim (Aktif)	Standartlardan sapmaları izler ve ancak o zaman müdahalede bulunur.
Beklentiye göre yönetim (Pasif)	Genel anlamda sorunları takip etmez küçük olaylarla ilgilenmez. Sorun büyüdüğünde müdahale eder.

Bass (1990) ile Metcalfe ve Metcalfe (2000)'den düzenlenerek oluşturulmuştur (Akt. Şahin, 2004)

2.2.6. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarının karşılaştırılması

Bass (1990) son yetmiş yılda liderlik tarzları ile ilgili 3000' den fazla çalışma yapıldığını ifade etmektedir. Burns'e (1978) ait olan dönüşümcü liderlik teorisinde sürdürümcü liderlik ve dönüşümcü liderlik birbirinden tamamen uzak iki liderlik tarzı olarak ele almakta bir kişinin hem sürdürümcü lider hem de dönüşümcü lider olamayacağı görüşünü savunmuştur (Akt. Baloğlu ve diğ., 2009).

Sürdürümcü liderler çalışanlarını para, statü vererek ödüllendirirler, dönüşümcü liderler ise çalışanlarına bir görevleri olduğunu aşarlar, onları vizyona yönlendirmek için çaba harcarlar (Kültür, 2006)

Burns ve Bass, yeniliğe, değişikliğe açık olan liderlik tarzını dönüşümcü liderlik, geçmişe ve geleneklere bağlı olan liderlik tarzını da sürdürümcü liderlik olarak adlandırmışlardır (Akt. Özdil Sağ,2010). Bass (1985, 1990, 1998) çok faktörlü liderlik teorisinde, kişinin aynı anda hem sürdürümcü hemde dönüşümcü liderlik

tarzını sergileyebileceğini ifade etmiş, liderin duruma göre davranış sergilemesini durumsallıkla açıklamıştır (Akt. Baloğlu ve diğ., 2009).

Sürdürümcü liderler çalışanları amaçladığı performansı gösterdiklerinde onlara statü ve para vererek onları ödüllendirirler. Örgütlerinde değişim yapmaktan kaçınırlar süreci olduğu gibi devam ettirmek isterler. Dönüşümcü liderler ise izleyenlerinin vizyon sahibi olmasını isterler. İzleyenlerinin hep daha fazlasını başarabilecekleri konusunda onları cesaretlendirirler. Örgütte değişiklik yapmayı ve izleyenlerinde bu değişime ayak uydurmaları için değişimin önemli olduğuna izleyenlerini inandırırılar (Eraslan, 2006).

Dönüşümcü liderlik, işlemci liderliğin devamı bir liderlik tarzı değildir. İki liderlik tarzıda farklı davranışları içerir. Bass (1990) işlemci ve dönüşümcü liderlik tarzıyla ilgili olarak, bu liderlik tarzlarının yeni bir liderlik stili ortaya koyduğunu diğer liderlik tarzlarını açıklamak yada onların yerine geçmek gibi amaç taşımadığını ileri sürmektedir. Bass (1985) bu iki liderlik tarzını ele alırken, liderin duruma göre bazen işlemci, bazen dönüşümcü liderlik davranışları sergileyebileceğini belirtmektedir. Liderin temel amacının örgütün amacını gerçekleştirmek olduğunu ve bu yüzden durumu göre uygun liderlik davranışı sergilediğini belirtir (Akt. Cemaloğlu, 2007).

Etkileşimci liderliğin gelişim ve yenilikteki olumsuz etkilerine karşı dönüşümsel liderlik geliştirilmiştir. Etkileşimci ve dönüşümcü liderlikte en önemli nokta amaçlardır etkileşimci liderlik; durağan, gelişmenin ve yeniliğin olmadığı örgütler için uygunken dönüşümsel liderlik ise; sürekli gelişmekte olan toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla örgütlerin değişime ayak uydurma çabasından gündeme gelmiştir. Buna dayanarak dönüşümcü liderlik her zaman etkili, etkileşimsel liderlik etkisiz bir liderliktir şeklinde bir düşünceye varılmamalıdır (Yıldırım, 2006).

Dönüşümcü liderlerin, işletimsel liderlerden farklı altı özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler, kendilerini değişim ajanları olarak tanımlamaları, cesur insanlar olmaları, insanlara inanmaları, yaşam boyu öğrenmeye istekli olmaları, inanç ve değerleriyle hareket etmeleri ve karmaşıklıklarla, belirsizliklerle baş etme yeteneğine sahip olmalarıdır. (Barutçugil, 2006)

Eren (2004) her insanda doğuştan iki tip liderlik biçiminin de bulunduğunu, işlemci liderlerin, geleneklerimize sahip çıkarak olumlu gelenekleri ileriki kuşaklara aktarma gibi faydalı işlerde bulduklarını, dönüşümcü liderlerin ise değişime açık olduklarını, çalışanları değişim olması konusunda isteklendirerek, onları değişime inandıran değişimi yaptıran kişiler olduğunu ifade etmektedir (Akt. Karabağ Köse, 2013)

Gelenekseli vurgulayan sürdürümcü liderlik günlük rutin işleri başarmayı, dönüşümcü liderlik ise gelişim için güdülenmeyi sağlar. Sürdürümcü liderlik yaklaşımı daha çok klasik yönetim anlayışının özelliklerini göstermektedir. Dönüşümcü liderlik yaklaşımı ise vizyoner olma, çok yönlü düşünme, gelişme yanlısı olma ve demokratik liderlik davranışı özelliği göstermektedir (Çimili Gök, 2010). Dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlikten değişim süreci, örgütün kurallarına ve liderin isteklerine uyma, iyi çalışmalarını ödüllendirme, izleyenlerin isteklendirme, izleyenleri kurumun amacına yönlendirmek gibi ortak özellikleri olsa da uygulamada durum farklıdır. Dönüşümsel liderler izleyenlerine yetki aktarırlar, onları isteklendirirler ve yaptıklarından çok daha fazlasını yapabilecekleri konusunda onları cesaretlendirirler. Etkileşimci liderlik ise izleyenlerinin örgütün amacına ulaşması için yönlendirirler ve izleyenlerinin görev ve sorumluluklarına ilişkin davranışı belirler (Bass, 1985:20; Akt: Korkmaz, 2005). Dönüşümcü liderlik ile etkileşimci liderlik arasındaki en belirgin farklardan biri de işgörenleri güdüleme sürecindedir. Etkileşimci liderler iş görenlerinin bilişleri ve kabiliyetleri üzerinde yoğunlaşırken; dönüşümcü liderler ise, duygusallığa ve öz saygıya yönelirler (Yıldırım, 2006).

Burns (1978), etkileşimci lideri örgütün amacına ulaşması için izleyenlerini motive eden, dönüşümsel liderleri ise izleyenlerini eşitlik ve adalet gibi konularda bu düzeye ulaşmak için onlara örnek olan kişiler olarak açıklamıştır (Korkmaz, 2005).

Çizelge 2. 4 Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik arasındaki farklar

	Etkileşimci	Dönüşümcü
Liderin güç kaynağı	Rütbe, pozisyon	Kişilik, yeterlilik
Takipçilerin tepkisi	İtaat	Adanmışlık
Zaman ölçütü	Kısa dönem	Uzun dönem
Ödüller	Ödeme, terfi	Gurur ve kendine güven
Gözlem, denetleme ve değerlendirme	Önemli	Daha az öneme sahip
Örgüte danışmanlık yapan temel nokta	Değerlendirme	Gelişim
Değişimin gerçekleştiği yer	Takipçilerin davranışı	Takipçilerin tavır ve değerleri
Liderliğin bulunduğu yer	Liderin davranışlarında	Takipçilerinin kalbinde

(Kaynak : www.maquette.edu,Akt.Yıldırım,2006)

Dönüşümcü liderlikte, izleyenlere bir vizyon kazandırmak ve yeniliğin ve değişikliğin gerekliliğine inandırmak önemlidir. Böylece, izleyenlerin değişim için elinden gelen çabayı gösterme istekleri ve yeni fikirler bulma istekleri ortaya çıkarılmış olmaktadır. Sürdürümcü liderler ise dönüşümcü liderlerin aksine izleyenlerin geçmişten gelen alışkanlıklarını devam ettirme ve yararlı kılmak suretiyle izleyenlere iş yaptırmayı yöntemini seçmektedirler. İzleyenlerin yeni fikirler bulmasıyla ya da yaratıcı olmasıyla fazla ilgilenmezler (Kültür, 2006).

Etkileşimci liderliğin boyutlarından dolayı çalışanlar tarafından olumsuz duygular uyandırabileceğinden performans düşebilir. Dönüşümcü liderlikte ise; çalışanlara güdüleme ve güçlendirme sağlanacağından daha yüksek performansa ve işten doyum gerçekleşebilir (Yıldırım, 2006).

2.3. Yaşam Doymu

Yaşam doymu kavramını tanımlamadan önce yaşamın tanımı yapılmalıdır. Yaşam, kişinin çalışma ve iş dışında geçirdiği zamanın bütünüdür. Yani, Yaşam = iş (Work) + işdışı (Non work) , şeklinde gösterilebilir. İş kişinin belirli bir ücret için belirli bir zaman kendisinden istenilen şeyi yaptığı bir yerdir. Boş zaman ise kişinin iş dışında sevdiklerine ve kendisine ayırdığı zamandır. İnsanlar iş dışında kalan zamanını boş zaman olarak geçirmezler. Bu zaman diliminde eşiyle, arkadaşlarıyla, çocuklarıyla bir şeyler yaparlar. Böylece iş dışındaki zaman toplum ve evlilik uyum zamanı olarak tanımlanabilir (Dikmen, 1995). Yaşam, bireyin çalışma ve çalışma hayatı dışında geçirdiği anları tanımlar (Christopher, 1999; Akt. Yılmaz ve Altınok, 2009).

Yaşamın bir anlamı olduğunu düşünen kişilerin yaşamdan ideal düzeyde doym alan kişiler oldukları düşünülmektedir. Her ne kadar yaşam doymu bu kadar net şekilde tanımlansa da yaşam doymu, bu kadar açık anlaşılan bir kavram değildir. Bu yüzden literatürde yaşam doymu ile ilgili birçok tanıma rastlanabilmektedir. Kişilerin hayattan farklı beklentilerinin olması ve zamanın gelip geçmesi de yaşam doymundaki farklı tanımlamaların nedenleri arasındadır (Keser, 2005).

Yaşam doymu, kişinin hayata karşı genel tutumudur ve iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir. Yaşam doymu kavramını tek bir kelimeyle açıklamak mümkün olmayacaktır. İyi yaşama, mutlu olma, moral gibi birçok yargı kişilerin kendi yaşamı üzerindeki değerlendirmelerine bağlı olmaktadır. İnsanlar yaşamlarının istekleri ve beklentileri doğrultusunda olmasını isterler. Bu nedenle yaşam doymu kavramı, yıllar boyunca özellikle psikoloji alanının ilgi odağı bir araştırma konusu olmuştur. Yaşam doymu ile ilgili yapılan araştırmalar 1950'li yıllarda başlamaktadır. 1970'li yıllardan sonra ise yaşam doymunun gerek sosyal psikoloji gerekse endüstri psikoloji ile ilgili araştırmalarda sıklıkla yer aldığı görülmektedir (Acar, 2010)

İlk kez Neugarten (1961), tarafından ortaya çıkarılan "yaşam doymu" kavramı birçok araştırmacıya rehber olmuştur. Doym kavramının ne olduğunu anlamadan yaşam doymunu anlamak mümkün olmayacaktır. Doym, dilek, istek, beklentilerin ve gereksinimlerin karşılanmasıdır (Özer ve Karabulut, 2003; Şahin, 2008). Doym yargıları kişinin içinde bulunduğu olanaklarla olmasını istediği durumun karşılaştırılmasına bağlıdır. Bu karşılaştırma sonucu kişi ortaya çıkan sonuçtan

memnun ise, sonuçlar onu mutlu ediyor ise doyumdan söz edilebilir. Karşılaştırma sonuçları bireyde hoşnutsuzluk yaratıyor ve bu hoşnutsuzluğun bireyin yaşamına yansımaları oluyorsa doyumsuzluktan söz edilebilir (Taş, 2011).

Yaşam tatmini insanlar için her zaman ilgi odağı olan bir konudur. Yaşam doyumu büyük oranda duygusal temele dayanan bir kavramdır. Bir kişinin yaşamını ideal olarak değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir durumu ya da sonucu ifade etmektedir. Aynı zamanda bireyin mutluluğunu ve kaliteli yaşamını da yansıtmaktadır (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005; Akt. Kırıcı Çevik ve Korkmaz, 2014)

Yaşam doyumu insanların sahip olmak istedikleri durumla, sahip oldukları durumun karşılaştırılması ile elde edilen sonuçtur (Şahin, 2008) Yaşam doyumu hayattan beklentilerimiz ile hayatın bu beklentilerimizi karşılama derecesidir. Kişinin yaşamdan doyum almasının ölçütleri ise aile, arkadaş gibi alanlarının bir bütünü olarak değerlendirilebilir (Christopher, 1999; Akt. Yılmaz ve Altınok, 2009).

Yaşam doyumu kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam doyumu, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyumu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır. (Özer ve Karabulut, 2003). Veenhoven (1996) yaşam doyumunu bir bütün olarak yaşamın bütün kalitesinin, pozitif olarak gelişiminin derecesi olarak tanımlarken, yaşam doyumunun belirleyicilerini yaşamda ki değişimler (toplumun kalitesi, toplumdaki yeri, kişisel yetenekleri), yaşam olaylarının gidişatı, tecrübeli olmak (hazsal tecrübenin işlevi, sevmek ya da sevmemek, duyguların içsel üretimi, hoşlanma kapasitesi), gelişimin içsel ilerlemesi (hesap etme ya da sonuç çıkarma, duyguların temelindeki anlamlar, yaşam alanı ve bütünüünün gelişimindeki farklar yaşam doyumu ve doyum alanı arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Akt. Deniz ve ark. 2012). Yaşam doyumunun tek yönlü, hayatın sadece belli bir bölümüne ve belli bir zaman dilimine yönelik doyum sağlamayı değil, yaşamın geneline yönelik olan mutluluk ve iyi olma halini ifade ettiği söylenebilir (Taş, 2011). Yaşam doyumu kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepkidir (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedenle ki; alan yazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin

yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Schmitter, 2003; Akt. Keser, 2005):

- Günlük hayatından mutlu olmak,
- Yaşamın bir anlamı olduğuna inanmak,
- İsteddiği hedefe ulaşmak için uyumlu olmak,
- Hayata olumlu bakmak,
- Görünüşüyle barışık olmak,
- Ekonomik anlamda rahat olmak ve
- Beşeri ilişkiler

Neugarten yaşlılarda tatminin doyumunu ölçmek için 5 kriter kullanmaktadır. Buna göre yaşam tatmini yüksek olan yaşlıların (Akt. Özer ve Karabulut, 2003):

1. Günlük yaptığı işlerden zevk alması,
2. Yaşamının bir anlamı olduğuna inanması, geçmişi ile barışık olması ve geçmişini kabullenmesi
3. Yaşamı boyunca yapmak istediği her şeyi yaptığına inanması,
4. Kendine karşı olumlu bir tutumu olması ve bütün zayıflıklarına rağmen kendini önemli hissetmesi,
5. Yaşama karşı pozitif bakması beklenmektedir.

Yaşam doyumunu, bireyin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamın niteliği hakkında genel değerlendirmesidir (Ünal ve Şahin, 2013). Yaşam doyumunu Bearon tarafından (1989); mevcut durum ya da elde edilen başarılar ile istekler arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır. Shichman and Cooper (1984) ise yaşam doyumunu, daha iyi yaşama, hayatı sevme ve genel olarak daha iyi yaşam kalitesine sahip olma olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Gökçe, 2008). Yaşam kalitesi, bireyin daha iyi bir yaşam sağlamak amacıyla gösterdiği çabadan çok, toplumsal çevrenin ve çabaya gösterdiği az ya da çok güçlü tepkisidir. Yani bu çevrenin ona getirdiği kolaylık/zorluk düzeyidir, ortaya koyduğu sosyal, ekonomik ve kültürel ölçütlerdir. Kısacası, yaşam kalitesini belirleyen şeyler, az ya da çok sayıda bireyin paylaştığı çevreye ve genel toplumsal yapıya bağlı faktörlerdir (Aslan, 2001).

Bazı görüşlere göre; birey farkında olsun ya da olmasın ihtiyaçları karşılandığı sürece doyum sağlanmış olur, diğer bir görüşe göre ise bireylerin ancak farkında olduğu ihtiyaçları karşılanırsa doyum gerçekleşmektedir. Bireyin belli amaçları için çeşitli değer yargıları rol oynarken, ihtiyaçlar evrensel olabilir. Örneğin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre ihtiyaçların bütün bireylerde evrensel bir sıra izlediği belirtilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçları olan bireylerin bu ihtiyaçları giderildiğinde doyum sağlanacaktır. Ancak daha üst düzeydeki ihtiyaçlar doyurulduğunda yaşamdan alınan doyum daha da yüksek olacaktır (Acar Arasan, 2010).

Yaşam doyumunu tek boyutlu olarak düşünülemez, kişinin yaşam alanlarının tümünden elde ettiği doyumunu ifade etmektedir. Kişilerin yaşam doyumuna etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar amaçlara ulaşma konusunda uyum, hayattan zevk almak, yaşamın anlamına inanmak, olumlu düşünmek, ekonomik durum, beşeri ilişkilerdir (Ünal ve Şahin, 2013).

İnsanlar yaşamları boyunca birçok şeye sahip olmayı arzu ederler. Çoğuna sahip olsalar da olmadıkları da vardır. Bunlar da kişinin yaşam doyumunu ile yakından ilgilidir. Yani kişi sahip olduğu ve olmak istediklerinin karşılaştırması sonucunda elde edilen sonuca göre yaşam doyumuna ulaşır. Aynı zamanda kişinin birçok bakımdan hem ruhsal hem fiziksel olarak da iyi olma durumu da yaşam doyumunun belirleyicilerindedir. Yaşam doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Bu konuda çeşitli araştırmacılar farklı çalışmalar da bulunmuşlardır. Dockery'nin (2004) çalışmasında yaşam doyumunu etkileyen faktörler şu şekildedir: Özgürlüklerin rahatça yaşandığı demokratik yapısı olan ve ekonomik refaha sahip bir ülkede yaşamını devam ettirmek, istikrarın devamlılığı, çoğunluktan yana olmak, toplumun refah bakımından en üst noktadaki grubuna dahil olmaktır. Ayrıca evli bulunmak, yakın çevresiyle iyi ilişkilere sahip olmak, psikolojik ve fizikî olarak sağlıklı olmak, fikirlerini dışa açabilmek ve aktif bir kişiliğe sahip olmak, otokontrol mekanizmasına sahip olmak, para sahibi olmak, spor faaliyetlerinde bulunmaktır (Akt. Gülcan, 2014).

Bireylerin kendileri ile barışık olması yaşam doyumlarının yüksek olması açısından son derece önemlidir. Bu doyumun arttırmanın başka bir yolu da kişinin kendisini tanımasıdır. Kişi fikirlerinin ve duygularının bilincinde oldukça bu doyum artacak ve farklı yaşam (evlilik gibi, arkadaşlık gibi) alanlarında sağlıklı etkileşimler

oluşturacaktır. Fitnes (2001) insanların duygularını etkili bir şekilde yönetmelerinin, farkında olmalarının buna paralel olarak benliğini ve kişiliğini bilmesinin onun hayattan alacağı doyumunu yükselteceğini ve böyle bir değişimin kişinin evlilik gibi birlikteliklerinde doyumunu arttıracaklarını ifade etmektedir. Benzer çalışmalar ise evlilik doyumunun duygusal zekâ ve yaşam doyumundan etkilendiğini belirtmektedir (Rusbult, Bissonnette ve Arriaga, 1998; Akt. Tümkaya ve ark. 2012).

Kişilerin yaşamdan aldıkları doyum ve kişinin hayata karşı ilgisiz tavırları, onların örgütsel hayatını etkileyebilir. Kişilerin hayata bakışları, yaşamdan beklentileri ve bu beklentilerinin karşılanma derecesi yaşam doyumuna etki edebilir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Genel anlamda bireysel “mutluluk” anlamına gelen yaşam doyumunu sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve kültürel boyutu olan bir kavramdır. Evli olmama, kamuda çalışıyor olma, kazancından, sağlığından ve hane halkı gelirinden memnuniyet, hem iş hem de yaşam doyumunu artıran değişkenler olarak tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını ve iş doyumunun arttığını söylemek mümkündür (Kırıcı Çevik ve Korkmaz, 2014).

Peterson ve arkadaşlarına (2005) göre yaşamdan haz alma, yaşamda anlam bulma ve bir durum, kişi ya da yaşantıya bağlanma; yaşam doyumunun üç boyutunu oluşturmaktadır (Akt. Akyol, 2013). Yaşamdan alınan doyum ya da subjektif iyi oluş, insanın kendi yaşamını bütün olarak değerlendirmesidir. Bu değerlendirmeye katılan değişkenler oldukça çeşitlidir. İnsanların içinde yaşadıkları objektif durumların, maddi kaynakların, sahip olunan sosyal ilişkiler ağının ve nihayet kendine güven, denetim odağı, stres gibi psikolojik özelliklerin hepsi, yaşam doyumunu yargısında değerlendirilmektedir (Yetim, 1991). Kişilerin sahip oldukları yakın ilişkiler ve sahip oldukları kültürel değerler önemli hususlardır. Bu hususları araştıran Myers ve Diener (1995) bunların yaşam doyumuna etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Kişiler sahip oldukları ailelerin dışarıya yansıttıkları tepkileri anlamlı, tahmin edilebilir ve mantıklı kabul ediyorsa yaşam doyumunu da bununla paralel artmaktadır. Bu iki araştırmacı ayrıca, kişisel eğilimlerin de yaşam doyumuna katkısından bahsetmişlerdir (Akt. Gülcan, 2014).

Tüm bu tanımlardan anlaşılacağı üzere yaşam tatmini, kişinin kendi hayatının tamamını göz önüne alıp değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu ya da olumsuz bir yargıdır ve kişinin sürdürmüş olduğu hayatı ne kadar severek yaşadığı ile ilgilidir.

Yaşam tatmini ile yaşanmakta olan hayatın kişilerin hayattan ne kadar tatmin sağladığı öğrenilmeye çalışılır (Polat, 2014).

Yaşam doyumunu başka kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bunlardan birtanesi öznel iyi oluş diğeri ise mutluluktur. Yaşam doyumunu, yaşama bağlı olarak değerlendirilen bir kavramdır. Yaşadığımız hayatın ne kadar doyum getirdiği belirlenmeye çalışılır (Dikmen, 1995).

2.3.1. Mutluluk ve öznel esneklik kavramları

Yaşam doyumunun çoğunlukla başka kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi mutluluk, bir diğeri de öznel iyi oluştur.

2.3.1.1. Mutluluk kavramı

Mutluluk, kişiden kişiye değişen bir kavram olmakla birlikte toplumdan topluma da değişkenlik gösterir. En temel anlamıyla mutluluk, güzele estetiğe sahip olma her şeye güzel tarafından bakabilmektir (Polat,2014: 8). Mutluluk kavramı insanların belli bir konuda ya da yaşamın herhangi bir anındaki bir etkinlikten zevk alması, hoşnut kalması başka bir anlatımla yaşam sürecinin kendisi için nesnel olarak bir anlam ifade etmesi olarak tanımlanabilir (Aslan, 2001).

Yaşam doyumunda yaşadığımız hayattan ne kadar doyum aldığımız anlaşılmaya çalışılır. Mutluk yaşam doyumundan daha farklıdır. Mutluluk daha soyut ve hayatın gerçeğiyle birebir uyuşan bir kavram değildir. Mutlukta hep bir amaca ulaşmak ileriye dönük olarak tanımlanır. Mutluluğun sağlanabilmesi için belirlenen amaçlara ulaşılması gerekir, amaçlara ulaşılmadığında kişi mutlu olamaz. Yaşam doyumunu ile mutluluk arasında şöyle bir ilişki vardır. Kişinin yaşadığı hayattan zevk almaması, hayat koşullarının düşük olması yaşam doyumunda düşüş yaratır. Fakat kişinin güzel bir gelecek hayal etmesi, bu yöndeki beklentisi onu mutlu yapabilir. Bir örnekle açıklayacak olursak öbür dünyaya inan dindar bir insanın bu hayataki yaşam koşulları kötüyse bile kişi öbür dünyada kavuşacağı ve yaşayacağını düşündüğü hayatın düşü onu mutlu etmektedir (Dikmen, 1995).

Felsefeciler ve yazarlar, mutluluğu ortaya çıkaran çeşitli nedenlere değinmişlerdir. Örneğin, Reousseau mutluluğun kaynağını kişinin iyi bir banka hesabının olması, iyi bir aşçıya sahip olması ve iyi bir hazım sistemine sahip olması olarak bildirmiştir. Thoreau ve onun izleyicileri mutluluğun aktiviteden kaynaklandığını savunmuşlardır. Mutluluğun psikolojik nedenleri ise stoacılardan (aklın egemenliğini, doğaya uygun yaşamayı savunan görüş) bu yana birçok düşünür ve yazar tarafından vurgulanmıştır. Aestetikler, bu dünyadan kopmayı, elini eteğinin çekmeyi sağlayan eylem ve tutumların iyi olmaya yol açtığını iddia etmişlerdir. Ne yazık ki, ileri sürülen bu olaylardan pek azı empirik olarak test edilmiştir (Akt. Yetim, 1991).

2.3.1.2. Öznel esneklik (iyi olma) kavramı

Öznel iyi oluş kavramı, mutluluğun bireysel bir değer olduğunu ve bireyin ne derece mutlu olduğuna kendisinin karar verebileceğini kabul etmektedir (Akyol, 2013: 28). Öznel iyi olma, kendiyle barışık olan kişileri ifade eder. Bu durumdaki kişiler buldukları ortama değer katarlar, sorunlarla başa çıkmada daha etkindirler ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bu olumsuz durumu aşabilecek kabiliyette bir düşünce yapısına sahiptirler (Polat,2014).

İnsanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması vb. dışında fiziksel ve duygusal olarak kendini nasıl hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Bu yönüyle sanki yaşam tatmininin nesnel zemininin yani yaşama ilişkin koşulların (evlilik, iş, boş zaman faaliyetleri, arkadaş çevresi vb.) ortadan kaldırılmış halini işaret etmektedir. Öznel iyi olma yaşam tatmini, aile tatmini, depresyon ve sıkıntının yokluğu, olumlu duygulanım ve duygu durumları gibi çok sayıda değişkeni kapsamaktadır. Ryff ve Keyes'e göre öznel iyi olma altı farklı olguyu içermektedir. Bu olgular; bireyin kendini kabul etmesi (özgüven), çevresindeki kişilerle iyi ilişkiler içinde olması (özerklik), çevresine hakim olması, yaşamının anlamlı olması ve kişisel gelişimdir. Öznel iyi olması yüksek olan kişinin yaşam doyumu algısının yüksek olması çoğunlukla hoş duygular, haz duyguları içerisinde olması ve çok seyrek kızgınlık, keder gibi olumlu olmayan duyguları yaşaması beklenir. Öznel iyi oluşu düşük kişilerin yaşamlarında daha fazla gerginlik, öfke ve tedirginlik gibi duyguları yaşaması beklenir (Akt. Tabuk, 2009).

2.3.2. Yaşam doyumu modelleri

2.3.2.1. Ereksel (telik) kuramlar

Bu yaklaşım mutluluğun hedefe ulaşıldığında ya da beklentiler gerçekleştiğinde elde edildiğini savunur. Wilson (1960) tarafından ortaya çıkarılan bu kuram gereksinimler karşılandığında kişinin mutluluğuna, gereksinimler karşılanmadığında ise kişinin mutsuzluğuna neden olur (Şahin, 2010). Kişinin bilinçli olarak bazı isteklerinin bulunduğu görüşü üzerinde durur. Kişinin bu isteklerini gerçekleştirdiği takdirde mutlu olabileceğinin savunur. Amaçlar ve ihtiyaçlar birbiriyle ilişki içerisindedir. Kişinin değerleride hedeflerin ortaya çıkmasında etkendir. Maslow'un belirttiği gibi gereksinimler evrenseldir ve ya Murray belirttiği gibi ihtiyaçlar kişiden kişiye göre değişmektedir. Buradan yola çıkarak gereksinimler ile mutluluk arasında bir ilişki olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Yetim, 1991)

Felsefecilerin bazıları ereksel kuramlarla ilgili sorunları incelemişlerdir. Mutluluğu incelerken bireyin ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda mı yoksa ihtiyaçların bastırılması ile mi ortaya çıktığını sorgulamışlardır. Hedonistler ihtiyaçların karşılanmasının iyi oluşu sağladığını savunurken, estetikler arzudan kurtulmayı mutluluğun yolu olarak görmüşlerdir. Alternatif ereksel kuramlar, yaşam sonucu oluşan gereksinimlerin karşılanması üzerinde durmuşlardır. Kişi bu gereksinimlerin farkında olabilir de olmayabilirde (Şahin, 2010).

2.3.2.2. Tavandan-tabana ve tabandan- tavana kuramları

Bu kurama göre kişinin yaşam doyumu hayatının farklı kesitlerinin bir değerlendirmesidir. Kişi yaşamdan aldığı doyumu hayatta yaşadığı acı ve hazların yoğunluk durumu belirler (Acar Arasan, 2010)

Aşağıdan Yukarıya Kuramına göre mutluluk, kişinin hayattan aldığı hazların toplamıdır. Kişi mutluluğu hayataki mutlu anlarının ve zamanlarının toplamı şeklindedir. Yukarıdan Aşağıya Kuramı göre ise kişi kendisi ile barışıkça, hayata olumlu bakıyorsa bu durumun kişinin hayatına etki edeceğini; yani kişinin haz aldığı için mutlu olmadığını, mutlu olduğu için haz aldığı görüşünü ileri sürmektedir.

Buradan yol açıkarak kişinin sahip olduğu kişsel özelliklerin kişinin olaylara tepki verme şeklini etkilediği söylenebilir (Ünal ve Şahin, 2013)

Bu yaklaşımda mutluluk bireyin ortak özelliğidir ve bireyin bu özelliğinin durumlara tepki gösteme şeklini etkiler. Bireyin olaylara iyi niyetli, olumlu bakıyor olması, karşılaştığı durumlarda hoşgörölü davranmasını gerektirir. Bu yaklaşımda felsefecilerin ortak görüşü mutluluğun kişinin sergilediği tutumlardan olduğudur. Örneğın, Demokritos kişinin mutluluğunun kaynağını çevresel koşullar görmeyip kişinin sahip olduğu bakış açısına bağlı görmüştür (Şahin, 2010).

Bu yaklaşımlar çağdaş psikolojide oldukça ünlü kabul gören yaklaşımlardır. Bu tarz açıklamalar mutluluk kavramı açıklanırken yapılmaktadır. Bazı felsefecilere göre mutluluğun kaynağı birçok hazzın toplamıdır. Tabandan-tavana görüşüne göre birey yaşadığı hayatta acı ve hazzın çoğunluğuna göre kendisini mutsuz ya da mutlu olarak görür. Yani kişinin hayatta mutlu anıları fazla ise mutludur (Yetim, 1991; Şahin, 2008).

Yapılan araştırmalarda, yaşamın birçok alanından elde ettiğimiz doyumun, genel olarak yaşamdan alınan tatmini karşılamada yetersiz kaldığı bulunmuştur (Akt. Şahin, 2010). Bu yaklaşımı kısaca özetleyecek olursak kişinin mutlu olmasının temel kaynağında yine kendisi yatmaktadır. Kişi hayata karşı pozitif, olumlu duygular yaşıyorsa, yaşadığı andan zevk alıyorsa bu durum kişinin mutlu olmasını sağlar. Mutluluk kişinin içinde bulunduğu ortamdan çok kişinin o ortama nasıl baktığı ve ne gördüğü ile ilgili bir durumdur. Yani “hayata ne verirsen hayatta sana aynısı verir” görüşü tam bu yaklaşımı açıklamaktadır.

2.3.2.3. Yargı kuramı

Öznel iyi olmayı belirlenen standartlarla yaşanılan durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıktığını savunan birçok yaklaşım vardır. Eğer kişinin mevcut durumu belirlenen standartı aşarsa mutlu olacaktır. Doyum için standart karşılaştırmalar yapılabilir. Ancak duygusal olaylarda mevcut durumla belirlenen standartların karşılaştırılması bilerek ya da bilmeyerek yapılmaktadır. Bu kuram hangi olayların olumsuz veya olumlu olduğunu belirtmekle birlikte, olaylar sonucu oluşan duygunun miktarını da tahmin edebilmektedir (Yetim,1991; Şahin, 2008; Şahin, 2010).

Yargı kuramları olumlu ve olumsuz olayları belirleyebildiği gibi olay sonucu ortaya çıkacak duygunun miktarını da öngörebilmektedir. Yargı kuramlarını sınıflandırmanın bir yolu ele alınan standartlara bakmaktır. Kişi, kendisini daha aşağı düzeyde biri ile karşılaştırıyorsa, aşağı düzeyde karşılaştırmada bulunur. Kendisini diğerlerinden daha iyi gören kişi mutlu ve doyumludur. Yargı kuramlarının genel sorunu, karşılaştırmanın alanda mı yoksa genel yaşam değerlendirmesinde mi yapılacağıdır (Gülcan, 2014).

Bu kuramda önemli olan standartların belirlenme biçimidir. Buradaki sosyal karşılaştırma kuramında karşılaştırmada birey başka bireyleri standart olarak belirler. Bu standart belirlemede önemli olan nokta belirlenen standartın bireyin düzeyinin altında veya üzerinde olma noktasıdır. Bireyin karşılaştırma standartında kendinden alt düzeyde birinin gelmesi bireye kendini daha iyi hissettirip doyum alacakken, kendinden daha üst düzeyde bir standartın seçilmesi ise bu kişiyi mutsuz yapabilir (Şahin, 2008; Şahin, 2010).

Yargı kuramları içinde en çok tutulan yaklaşım emel düzeyi kuramıdır. Bu kuramda kişinin sahip olduğu koşullar ile yaşamak istediği hayatın arasındaki uyumsuzluğu inceler. Bu kurama göre kişilerin beklentilerinin çok yüksek olması en az yaşadıkları kötü şartlar kadar mutluluklarını etkiler (Şahin, 2008).

Yaşam doyumu, yargı kuramına göre bazı standartların mevcut şartlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu kurama göre, mevcut durum standarta yaklaştıkça doyum ortaya çıkmaktadır. Doyum durumunda kişinin bilinci yerindedir. Duygu durumu söz konusu olduğunda ise standartlarla bilinçdışı karşılaştırma yapılmaktadır. Yargılama kuramında, bireyin kullandığı standartlar ön plandadır. Birey kendisini karşılaştırma yaptığı bireylere göre değerlendirir. Bu tür karşılaştırmalar kişinin ruh sağlığını da etkilemektedir. Bireyin kendisinden daha kötü durumundaki insanlarla yaptığı karşılaştırmaların bireyin yaşam doyumunu artırdığını belirtmektedir. Çünkü başka kişilerin daha kötü durumlarda yaşadığını düşünen kişilerin kendi durumlarına bakarak yaşamdan adlıkları doyum düzeyleri daha fazla olmaktadır (Acar Arasan, 2010).

Bu kuramların temel eksikliği kişinin kendisi ile diğerleri arasında neden karşılaştırma ihtiyacı duyduğunu, bu ihtiyacın hangi koşullarda ortaya çıktığını ortaya koymamışlardır. Freedman (1978)' in belirttiği gibi cinsellik gibi bazı

konularda karşılaştıran önemli olmayabilir. Çünkü insanlar kendi değer ve ihtiyaçlarına dayanan iç standartlara sahiptirler. Ancak Emmons ve meslektaşları (1983) birçok alanda yapılan karşılaştırmaların, doyumu öngören en önemli etkenlerden biri olduğunu bulmuşlardır (Akt. Yetim, 1991).

2.3.2.4. Haz ve acı kuramı

Haz ve acı birbirleriyle yakından ilişkilidir. Yoksunluğunu hissetmediği bir gereksinimi doymak ya da ulaşmayı arzuladığı bir hedefe ulaşmak bireyi çok da mutlu edemeyecektir. Eğer bir kişinin bütün gereksinimleri yerine getirilirse çok büyük bir mutluluğa ulaşabilmesi olanaklı değildir. Bu yüzden kişi bazı gereksinimlerin yoksunluğunu çok fazla hissetmelidir. Kişi bir gereksinimin yoksunluğunu ne kadar çok hisseder ve o gereksinimi doymak için ne kadar çok çalışırsa, o gereksinimi doydurduğunda o kadar doyum alır ve mutlu olur. Böylece başlangıçta yarattığı acı ve yoksunluk, sonradan gereksinimin yarattığı haz ve sahiplik duygusuna yol açar (Dikmen,1995; Acar Arasan, 2013). Yoksunluğunu hissetmediğimiz bir gereksinimi doymamız ya da ulaşmayı çılgınca arzuladığımız bir hedefe ulaşmamız bizi çok da mutlu etmeyecektir (Dikmen,1995).

Bu kurama göre acı ve haz birbiri ile yakın ilişki içerisindedir. Kişinin gereksinimleri doymadığı sürece kişi mutsuzluk yaşar, fakat gereksinimleri karşılanırsa mutlu olur. Kişinin hedeflerinin ve gereksinimlerinin devamlı olarak karşılanması sürekli mutluluk yaşamasını engelleyebilir. Wilson (1960), yinelenen gereksinimlerin bir döngü içerisinde sürekli kendini tekrarladığını ve bu kısır döngü içerisinde pekiştirici olanın kendini tekrarladığını belirtmektedir. Yoğun haz duygusu yaşayan kişiler aynı zamanda olumlu olmayan duygular yaşarlar. Örneğin birey çok istediği bir şeyi başarmak için çok fazla emek vermiş ve sonuçta başarısız olmuşsa bu durum onda büyük mutsuzluk yaratacaktır ama hedefine ulaşması durumunda ise mutluluğu çok büyük olacaktır. Çaba harcama, emek verme, kendini bir işe verme bu yüzden kişinin yaşayacağı duygunun yoğunluğunu arttıracaktır (Diener vd., 1985; Akt. Ünal ve Şahin, 2013).

2.3.2.5. Bağ kuramı

İnsanların mutlu olma eğilimine neden sahip olduklarını açıklayan çeşitli kuramlar vardır. Bu kuramlardan çoğu, bağ modelleri altında belleğe, koşullamaya ya da bilişsel ilkelere dayanır. Mutluluğa ilişkin bilişsel yaklaşımlar henüz çok yenidirler. Bilişsel yaklaşımlardan biri, kişinin kendisini ilgilendiren olaylara ilişkin yüklenmeleridir. Sonuçta iyi olaylar eğer iç bilişsel öğelere atfedilmişse daha fazla mutluluk getireceklerdir. Diğer bir olasılık yüklenme olsun olmasın iyi olarak görülen olayların mutluluk getirmesidir (Şahin, 2008; Şahin, 2010).

Mutluluğa ilişkin genel bilişsel yaklaşım, onun bellekte bir ağının bulunduğu üzerindedir. Bower (1981), kişilerin mevcut durumdaki duygu şekline göre hatıralarını anımsadıklarını ve yorumladıklarını bulmuştur. Bellek üzerine yapılan araştırmalar, mutlu bireylerin olumlu birbiri ile ilişkili durumlarının olduğunu bulmuştur. Mutsuz bireylerin ise birbiriyle olumsuz ilişkilerle bağlı durumlarının olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akt. Yetim, 1991; Şahin, 2010).

2.3.3. Yaşam doyumunu etkileyen bazı değişkenler

Yaşam doyumunu kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak bakıldığında elde ettiği olumlu değerdir. Bir başka ifadeyle kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Bireyin yaşamı boyunca iş, aile ve iş dışı yaşamında karşılaştığı dış çevre ve içsel yapı doyum duygusunu etkilemektedir. Bireyin mutluluğun temelinde karşılaşılan tüm etkenler, bireyde olumlu ya da olumsuz algılamalara yol açmaktadır. Algılamalar yaşamın geneline yönelik tutumlarda şekillendirilmektedir. Öyleyse, yaşamı etkileyen birçok faktörden söz edilebilir. Bireylerin birbirlerinden farklı demografik özelliklere de sahip olması yaşam doyumuna yönelik algılamalarına da yön verecektir. Yaşam doyumuna etki eden bazı demografik faktörler gelir, yaş, cinsiyet, çalışma ve iş evliliği, din ve aile ile eğitim şeklinde sıralanmaktadır (Tabuk, 2009).

2.3.3.1. Gelir

Yetim (1991) gelirin etkisi görelidir, gelir çok yoksul düzeyde olanlar için bir etkiye sahiptir. Temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra, gelirin mutluluğu daha fazla yükseltici etkisi kalmaz. Ayrıca gelirle birlikte değişen güç ve statü gibi etmenlerin gelir ile mutluluk arasındaki ilişkide payı vardır. Bu etmenlerin etkisi topluma göre değişir. Gelir arttıkça onların etkisi artmaz. Bir diğer etmen, sosyal karşılaştırmadır. İnsanların kendilerinin ne kadar doyumlu olduğunu diğer insanlarla karşılaştırarak bulurlar. Kişinin sahip olduğu gelir, içinde yaşadığı sosyal çevreye göre anlam kazanır. Ayrıca refah içinde yaşamak beraberinde stres, kirlilik, yoğunluk gibi olumsuz sonuçları getirerek gelirin etkisini dengeler. Böylece gelire bağlı olarak subjektif iyi oluşun artması engellenmiş olur. Yılmaz ve Altınok (2009) yaptıkları araştırmada yaşam doyumunun gelir düzeyinden etkilendiğini bulmuşlardır.

2.3.2.2. Yaş

İlk yapılan araştırmalarda gençlerin yaşlılara göre daha mutlu olduğunu göstermesine karşın, son zamanlarda yapılan araştırmalar yaş ile mutluluk arasında ilişki olmadığını saptamıştır. Braun (1977), yaşlıların çok daha fazla mutluluk ifadeleri kullanırken, gençlerin mutlulukla ilgili olumsuz ve olumlu ifadeleri bildirdiklerini oraya koymuştur. Yapılan bir araştırmada yaş ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki sıfıra yakın çıkmıştır (Akt. Yetim, 1991). Yaşam doyumunun yaş ile ilişkisinde kesin bir yargıya varılamamaktadır. Buna neden olarak yapılan araştırmalardaki örneklem yapısının (kültür, ahlak, eğitim durumu vs.) farklı olduğu ileri sürülebilir (Tabuk, 2009)

2.3.3.3. Cinsiyet

Yetim (1991), kadınlar erkeklere göre yaşamlarından daha fazla haz alırlar. Fakat yapılan birçok araştırmada cinsiyetin doyum ile arasında çok az bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Akademisyenlerin çalışan doyum ve yaşam doyumunu konusunda Keser'in yapmış olduğu araştırmada; Türk üniversitelerinden 156 öğretim elemanı

üzerinde bir çalışma yapılmış ve cinsiyet ile çalışan doyumu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kadın akademisyenlerin genel doyum düzeyi erkeklere oranla daha yüksek çıkmakla birlikte; cinsiyetin doyum üzerinde bir etkisi olmadığı bulunmuştur (Tabuk, 2009)

2.3.3.4. Çalışma ve iş

Campbell arkadaşları (1976), işsiz grubun hayattan en az doyum olan grup olduğunu bulmuşlardır. Yaptıkları araştırmada gelirin birebir doyuma etki ettiğine dair bir bulguya ulaşılamamıştır. İşsiz kişiler mutsuz iken, memurun imalatçı olan bir kişiden daha mutlu olduğuna dair bir kanıt yoktur (Akt. Yetim, 1991).

2.3.3.5. Din

Yetim (1991), dini kader anlayışı ve dinsel geleneklerin yaşam doyumu ile olumlu ilişkiler içerisinde olduklarını belirtmektedir. Birçok çalışmada kiliseye devam eden ve kilise etkinliklerine katılan insanların daha mutlu oldukları bulunmuştur. Ancak dinsel inancın ve dinsel eylemlere katılmanın yaşam doyumu üzerindeki olumlu etkisine karşın, konuyla ilgili birçok sorun cevapsız kalmıştır. Din ile hangi diğer faktörler etkileşim içerisindedir? Eğer ilişkiye giren diğer etmenler kontrol altına alınırsa dinin etkisi artar mı ya da azalır mı? Bunlar gibi birçok soru ileride yapılacak araştırmalarda ele alınmalıdır.

2.3.3.6. Eğitim

Campbell (1981)'in ABD'de 1957–1978 yılları arasında yaptığı çalışmasında eğitimin yaşam doyumu üzerinde etkisini bulmuştur. Fakat bu etki o kadar da büyük bir etki değildir ve gelir gibi diğer faktörlerinde etkileşim içinde görülmektedir. Çeşitli çalışmalar eğitimin diğer değişkenler olmadan tek başına yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koyarken, diğer bazı çalışmalar eğitimin kadınlarda daha olumlu etkilere sahip olduğunu ortaya çıkardılar. Eğitimin

beklentileri arttırırken aynı zamanda alternatif yaşama tarzları üzerinde kişileri yoğunlaştırdığı ortaya çıkmıştır (Akt. Yetim, 1991)

2.3.3.7. Evlilik ve Aile

Evlilik bir insanın hayatında yaşayabileceği en önemli deneyimlerden birisidir. Evlilik kişinin yaşamdan aldığı doyumunu etkileyen ve kişinin genel durumunu iyileştiren bir kurumdur (Hayward ve Zhang, 2006; Akt. Çağ ve Yıldırım, 2013). Evlilik bir ilişkiler sistemi, bir kadınla bir erkeği karı koca olarak birbirine bağlayan, doğacak çocuklara belli bir statü sağlayan, üzerinde devletin kontrol etme hakkının ve yetkisinin bulunduğu yasal bir ilişki biçimi, bir kurumdur. Eşlerin ve çocukların hak ve yükümlülükleri yasalarla olduğu kadar, toplumsal kurallar, gelenekler ve inançlarla da belirlenmiştir (Pehlivan, 2011). Evlilik düzenlemiş kurallar ve yükümlülükler çerçevesinde bir erkek ve bir kadının resmi ve sürekli cinsel birlikteliğidir (Şafak Öztürk ve Arkar, 2014).

Evlilik niteliğinin çok sıklıkla kullanılan bileşenlerinden biri, evlilik mutluluğudur. Bireyin evlilik konusunda hissettiği mutluluk ya da kişisel doyum düzeyini ifade eder. Evlilik doyumunu, bireylerin isteklerinin tatmin edilme derecesi olarak tanımlanır. Bu ya geneldeki doyum olarak ya da arkadaşlıktaki doyum, cinsellikteki doyum gibi evlilik durumundaki özel konulardaki doyum olarak tanımlanabilir. Evlilikte kararlılık, objektif şekilde ortaya çıkartılabilen bir süreç olmasına karşın, evlilik doyumunu ya da mutluluğu bir bütün olarak eşlerin evlilikle ilgili subjektif doyumunu ifade eder. Hem kararlılık hem de doyum genelde evlilik ilişkisinin sonuçları ya da ürünleriyle ilgilidir. Evlilik doyumunu, bir evliliğin devam edip etmeyeceğinin en önemli göstergesi olmasına rağmen tek göstergesi değildir (Sarı, 2012).

Evlilik ilişkisinin bozulması ve buna bağlı olarak boşanma oranlarının artması sadece çiftleri değil, onların çocuklarını, ailelerini ve hatta toplumun genelini olumsuz yönde etkilemektedir. Mutlu ve doyum sağlanan evlilikler, bir yandan çiftlerin ve onların çocuklarının refahını sağlarken bir yandan da toplumun genel huzuruna katkıda bulunmaktadır (Güven, 2005). Evliliklerini devam ettiremeyeceklerine inanan çiftlerin boşanmaları elbette en doğru yoldur. Fakat boşanma sonrası, hem

çiftler hem de çocuklar açısından yeni problemlerin oluştuğu bir dönemdir. Bu nedenle çiftlerin sorunlarını boşanma devresine gelmeden önce halledebilmeleri ve aile kurumunun sağlıklı olarak devam etmesi daha önceliklidir (Çınar, 2008).

Evlilikte çatışmaların ve problemlerin farkına varılması eşlerin evlilik doyumları için önemlidir. Bu yüzden aile ve evlilik danışmanları evliliğin ve ailenin değerlendirilmesinde sorunları tüm yönleriyle ele almanın önemini vurgulamaktadır (Çelik ve Yazgan İnanç, 2009). Eşlere verilen bu yardımın da hem evlilik doyumuna hem de yaşam doyumuna katkısı olacaktır.

Yetim (1991), çeşitli çalışmalarda araştırmacıların evli oluşturma yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişkiyi ortaya koyduklarını belirtmektedir. Araştırmalarda, evli olanların evli olmayanlardan daha çok yaşam doyumunu hissettikleri bulunmuştur. Evli kadınların evli olmayan kadınlara göre daha çok stres yaşamalarına rağmen yaşamdan daha doyumlu oldukları belirlenmiştir.

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. Liderlik stilleri ilgili yurt-İçi ve yurt-dışı araştırmalar

2.5.1.1. Liderlikle ilgili yapılan yurt-İçi araştırmalar

Şahin (2004) araştırmasında okul müdürü ve öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürünün durumu ve aralarındaki ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Araştırmada, İzmir’de bulunan 50 ilköğretim okulundan 45 erkek müdür, 5 kadın (toplam 50) ile 304 erkek öğretmen ve 646 kadın (toplam 950) veri toplanmıştır. Çalışma sonucu ortaya çıkan bulgular ise şöyledir: Öğretmenler ve müdürler okul müdürlerinin liderlik stillerini daha çok dönüşümcü lider olarak algılamışlardır. Öğretmenler müdürlere göre okul kültürünü daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Müdürlere göre dönüşümcü liderlikle iş birlikli kültür, eğitsel gelişme kültürü ve sosyal-eğitsel kültür boyutları ve sürdürümcü liderlikle okul kültürünün eğitsel gelişme boyutu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Öğretmenlere göre dönüşümcü liderlikle okul kültürünün geneli ile boyutları arasında ve

sürdürümcü liderlikle okul kültürünün geneli, iş birlikli kültür, eğitsel gelişme kültürü ve sosyal-eğitsel kültür boyutları arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Yıldırım (2006) çalışmasında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ile okulların örgütsel sağlığı üzerindeki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmaya Ankara ili merkez ilçelerindeki örnekleme dahil olan ilköğretim okullarında görevli 640 bayan ve 340 erkek olmak üzere toplam 980 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; dönüşümcü liderliğin entelektüel uyarım, idealleştirilmiş etki ve bireysel destek boyutlarının örgüt sağlığının kurumsal bütünlük, akademik önem, kaynak desteği, müdürün etkisi, öğretmen bağlılığı ve mesleki liderlik boyutlarıyla pozitif bir ilişkinin ortaya çıktığı belirlenmiştir. Özellikle idealleştirilmiş etki boyutunun dönüşümcü liderliğe ait diğer iki değişkenden daha etkili olduğu görülmüştür.

Korkmaz (2007) incelemesinde, okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik yöntemlerinin öğretmenlere yönelik işyeri yıldırmasına etki edip etmediğini ortaya koymak için incelemede bulunmuştur. Araştırmanın örneklemini Yozgat, Ankara, Van ve Kastamonu illerinde kamuya ait 25 tane ilk ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan toplamda 500 öğretmenden oluşmaktadır. İncelemenin neticesinde, müdürler bırakınız yapsınlar lidelik davranışı sergilediklerinde, öğretmenlerde yıldırma düzeyinin arttığı, müdürlerin liderlik davranışlarını az sergilediklerinde öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma yaşadığı bulunmuştur. Bırakınız yapsınlar liderlik tarzı ve telkinle güdüleme liderlik tarzının öğretmenlerin yıldırma üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Buluç (2009) sınıf öğretmenlerinin algılarını baz alarak okullardaki müdürlerin liderlik stilleri ile örgütsel bağ arasındaki karşılıklı ilişkileri araştırmıştır. İncelemenin çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen ve Ankara ilinde bulunan 12 ilköğretim okulunda çalışan toplamda 250 öğretmen oluşturmuştur. İnceleme sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel etkileşim arasında olumlu doğrultuda ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Laissez-faire (bırakınız yapsınlar) liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ise ters yönde bir anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, sürdürümcü liderliğin alt boyutu olan koşullu ödül ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki de bulunmuştur.

Yılmaz ve Ceylan (2011) Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Samsun ili ve ilçelerinden Tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen ilköğretim okullarında görev yapan 153 yönetici ve 804 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır, fakat öğretmenlerin algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Öğretmenlerin branşları ile iş doyumları düzeyi arası anlamlı seviyede fark bulunduğu fakat cinsiyet ve hizmet yılı ile iş doyum seviyeleri arasında anlamlı seviyede bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Müdürlerin kendilerinde gördükleri kişiye ait ve işe ait; liderlik davranışı düzeyi ile öğretmenlerin yöneticilerde gördüğü kişiye ait ve işe ait liderlik stilleri seviyeleri arasında yöneticilerin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve Okçu (2012) Müdürlerin sergilemiş oldukları liderlik davranışlarının öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin yıldırma düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmanın evreni Siirt il ve ilçe merkezi içinde bulunan 66 ilköğretim okulunda çalışan 1315 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın neticesinde, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin orta seviyede dönüşümcü liderlik stiline sergiledikleri, düşük seviyede ise işlemci liderlik tarzını sergilediklerini bulmuşlardır. Ayrıca müdürlerin daha çok dönüşümcü liderlik stiline sergiledikleri belirlenmiştir. Yıldırma ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki incelendiğinde dönüşümcü liderliğin yıldırma üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif doğrultuda olduğu, yıldırma üzerinde işletimci liderliğin etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çetin ve Aydın (2012) çalışmalarında, öğretmen algılarına göre ortaöğretim müdürlerinin dönüşümcü liderlik sergilemeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın evrenini Bolu Merkez ilçelerinde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Bu uygulamada 465 öğretmenden veri toplanmıştır. Çalışmanın neticesinde; müdürlerin göstermiş oldukları dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından bireysel ilgi ile öğretmenlerin duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, ayrıca dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan ilham verici motivasyon ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tura (2012) araştırmasında, ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin belirlenmesi, öğretmenlerin iş doyumununun saptanması ve ilköğretim okulu

müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler, Karacabey ilçe merkezinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan 253 öğretmenden toplanmıştır. Çalışmanın neticesinde ise; cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde erkekler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bunun yanısıra ilköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında üst seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilini gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de artmıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin sürdürümcü liderlik stili ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında ise düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlköğretim okulu müdürlerinin serbestlik tanıyan liderlik stili ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında ise negatif düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada, ilköğretim okulu müdürlerinin serbestlik tanıyan liderlik stilini göstermelerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu da bulunmuştur.

Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı (2012) araştırmalarında okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu liderlik stili ile (Dönüşümcü ve Etkileşimci) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma verileri Ankara ili merkez ilçelerinde görevli 659 ilköğretim okulu öğretmenlerinden toplanmıştır. Ulaşılan bulgular şöyledir: Dönüşümcü liderlik stili sergileyen müdürlerin öğretmenler ile ilişkilerinin kalitesini olumlu bir şekilde etkilediği, ayrıca dönüşümcü liderlik tarzı sergileyen müdürlerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini olumlu ve yüksek bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Etkileşimci liderlik davranışı sergileyen müdürün ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve Kılınç (2012)'in araştırmalarının amacı, okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütlerine duydukları güven arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılmıştır. Çalışmanın verileri ise şöyledir; Sivas il merkezinde görev yapan 244 ilköğretim öğretmeninden toplanmıştır. Çalışma sonuçları; yöneticilerin etkileşimci liderlik davranışını dönüşümcü liderlik davranışından daha az gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca etkileşimci liderliğin alt boyutu olan bırakınız yapınlar liderlik tarzı ve istisnalarla yönetim (pasif) liderlik tarzının örgütsel güven arasında negatif yönde bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.5.1.2. Liderlikle ilgili yapılan yurt-dışı araştırmalar

Singh ve Lokotsch (2005) tarafından yurtdışında yapılan ‘‘İlköğretim Okullarında Dönüşümsel Liderlik Stilinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisi’’ çalışmasında, çalışma için bir dönüşümsel liderlik modeli oluşturulmuştur. Modeli hem teorik hem de pratik olarak destekleyen nitel araştırmalarda bu çalışmayı desteklemiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile iki ilköğretim okulunda on eğitimci ile görüşülmüştür. Geliştirilen model üzerinde dönüşümsel liderlik stilinin etkisi dikkati çekmektedir. Sonuç olarak; o ana kadar okullarda hakim daha çok otokratik olan klasik etkileşimci liderlik özelliklerinden daha demokratik olan dönüşümcü liderliğe geçiş görülmektedir. Bu araştırma örgütsel başarının sağlanabilmesi için bir okulda insan kaynaklarının nasıl geliştirileceğinin belirlenmesinin çok önemli olduğunu ortaya koymuştur.(Akt. Çelebi, 2012)

Denton (2009), okul yöneticilerinin liderlik davranışları ve uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumlarını ve sadakatlerini arttırmak için neler yapılabileceğini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda, yönetim, öğretmenler ve öğrencileri arasında olumlu ve saygılı ilişkileri teşvik ederek öğretmenlerin iş doyumunu ve tutma oranlarını artırabilir. Ayrıca öğretmene tedavi ve mesleki gelişim için fırsatlar sağlamak, öğretmenlere olumlu geribildirimde bulunmak, öğretmenleri dinlemek, öğrenci başarısı ve öğretmen performansı için öğretmenlerin çabalarını desteklemenin öğretmenlerin iş doyumunu arttıracadığı belirlenmiştir.

Estep, Thomas A. (2000) tarafından yapılan araştırmada Pennsylvania’daki okul yöneticilerinin işlemsel ve dönüşümsel liderlik davranışları ile yetkilendirme bakımından öğretmen algıları araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yetkilendirme algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik stili ile öğretmen yetkilendirmesi arasında olumlu bir ilişki bulunurken; işlemci liderlik ile yetkilendirme algıları arasında olumlu bir ilişki bulunamamıştır (Akt. Yıldırım, 2006)

Kiboss ve Jemiryott (2014) Okul Müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin işdoyumuna etkisini araştırmışlardır. Okul müdürlerinin liderlik stilinin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Ayrıca demokratik liderlik tarzının öğretmenler iş doyumunu olumlu etkilediği bulunmuştur.

Perie ve Baker (1997) tarafından gerçekleştirilen “Amerikalı Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu, İşyeri Şartlarının Etkileri, Geçmişten Gelen Özellikler ve Öğretmen Tazminatı, İstatistiksel Analiz Raporu” adlı çalışmanın sonuçlarına göre ise öğretmenlerin motivasyonlarının kaynağının yönetimden gelen destek ve liderlik yeteneği, öğrenci davranışları ve okulun genel atmosferi olduğu saptanmıştır (Akt. Yurdakul, 2007).

2.5.2. Yaşam doyumu ilgili yurt-içi ve yurt-dışı araştırmalar

2.5.2.1. Yaşam doyumu ilgili yapılan yurt-içi araştırmalar

Dikmen (1995) araştırmasında iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi çeşitli boyutlarıyla incelemeye çalışmıştır. Veriler 88'i öğretmen 85'i de çeşitli devlet dairelerinde görev yapan memurlardan olmak üzere toplam 173 kişiden toplanmıştır. Sonuç olarak iş doyumu ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Keser (2005) araştırmasında iş doyumuyla yaşam doyum arasındaki ilişki incelenmeye çalışmıştır. Bursa ilinde otomotiv sektöründe çalışan 562 işçi ve üst düzey çalışanlar işçilerden veriler toplanmıştır. Araştırma sonucun göre, iş doyumuyla yaşam doyumu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Şahin (2008) araştırmasında özel ve kamu okullarına çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Mersin ve Adana ilinde çalışan 185 erkek, 115 kadın olmak üzere toplam 300 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; Kamu okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam doyumlarının düşük olduğu ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Mesleğini kendi tercihi ile belirleyen öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha fazla olduğu ve az miktarda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Okulda gerekli techizatın bulunmaması ve spor salonunun olmaması öğretmenlerin duygusal anlamda tükenmişlik yaşamalarına ve öğretmenlerin duyarsızlaşmalarına yol açtığını bu durumda yaşam doyumunda azalmaya yol açtığı tespit edilmiştir. Kişisel başarı düzeyinin yaşla birlikte arttığını

ve bu durumun öğretmenlerin yaşam doyumunda artış yarattığı tespit edilmiştir. Haftalık ders saati yoğunluğunun öğretmenlerin yaşam doyumlarını ve tükenmişliklerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Altınok (2009) araştırmalarında okul müdürlerinin yalnızlık hisleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ve bazı değişkenlerin yalnızlık duygusu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 2007 yılında Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde çalışan 530 ilköğretim müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; hizmet yılının müdürlerin yalnızlık düzeylerini etkilerken, hizmet yılının yaşam doyumuna etki etmediğini bulmuşlardır. Yaşam doyumunun müdürlerin öğrenim düzeyinden etkilenmediği, yalnızlık düzeyinin ise öğrenim düzeyinden etkilendiğinin bulmuşlardır. Yaşam doyumunun gelir düzeyinden etkilendiğini fakat yalnızlık düzeyinin gelir düzeyinden etkilenmediğini bulmuşlardır. Araştırmanın son bulgusu ise; okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Şahin (2010) araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin yaratıcılık, yaşam doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ayrıca, öğretmenlere ait bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik, yaşam doyum ve yaratıcılık düzeylerine etkisi incelenmiştir. Sakarya ilinin Adapazarı ilçesinde bulunan kamu okullarında çalışan 1203 öğretmenden veriler toplanmıştır. Çalışma sonucunda ise, öğretmenlerin %82,3'ünün yaşam doyum düzeyi yüksek, %80,6'sı ise yaratıcı bulunmamıştır. Öğretmenlerin duygusal tükenme ve yaşam doyum düzeyleri algılanan düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olma yönünde anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin yaratıcılık ve yaşam doyum düzeyleri ise, cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, branş, esin mesleğinden etkilenmediği de bulunmuştur.

Taş (2011) araştırmasında, öğretmenlerde yaşamın anlamı, yaşam doyum, sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ayrıca yaş, cinsiyet, iş hayatındaki çalışma yılı, medeni hali ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin yaşam doyum, yaşamın anlamı, iç-dış kontrol odağı ve sosyal karşılaştırma arasındaki ilişkide incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi, İstanbul'un Tuzla, Üsküdar, Sultanbeyli, Bayrampaşa, Kağıthane, Ataşehir, Beylikdüzü ve Sancaktepe ilçelerinde çalışan 219 kadın, 144 erkek toplamda 363 öğretmen oluşturmuştur. Elde edilen bulgular ise şöyledir; yaşam anlamının mevcut anlam alt boyutu ile yaşam doyum ve sosyal karşılaştırma arasında pozitif; iç-dış kontrol

odağı arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumu cinsiyet değişkeninden etkilendiği, iş hayatındaki çalışma yılı, yaş, medeni hali ve eğitim düzeyinin ise yaşam doyumu üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Yaş, cinsiyet, iş hayatındaki çalışma yılının öğretmenlerin iç-dış kontrol odağı üzerinde etkisi olduğu medeni hali ve eğitim düzeyinin öğretmenlerin iç-dış kontrol odağı üzerinde etkisi olmadığını bulmuştur.

Ünal ve Şahin (2013)'in araştırmaları algılanan sosyal destek içerisinde yer alan değişkenlerin ve bazı demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, anne-babanın birlikte ya da ayrı olma durumu) lise öğrencilerinin yaşam doyumlarını yordama gücünü ve bu öğrencilerin yaşam doyum düzeylerinin sınıf düzeyine, kardeş sayısına ve anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılmıştır. Muğla ili Fethiye ilçesinde düz ve anadolu lisesinde öğrenim gören 372 öğrenciden veri toplanmıştır. Araştırma bulgularında ise; yaş, cinsiyet ve anne- baba birlikteliği durumlarının yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Sınıf düzeyi ve kardeş sayısı anne-baba eğitim düzeyi farklı olan lise öğrencilerinin yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak, anne-baba eğitim düzeyi değişkeni açısından öğrencilerin yaşam doyum puanları arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusuna erişilmiştir ki; lise öğrencilerinin anne ve babalarının eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumlarının arttığı sonucuna varılmıştır. Aile ve öğretmenin sosyal desteğinin ise lise öğrencilerinin yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur.

Kırcı Çelik ve Korkmaz (2014) araştırmalarında iş ve yaşam doyumu değişkenlerinin eşzamanlı belirleyicilerinin tespit edilmesi yanında bu iki değişken arasındaki olası nedensel ilişkinin de ortaya konulmasıdır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan 2011 yılı yaşam memnuniyeti araştırması anket verilerinin kullanıldığı bu çalışmada kişilerin iş ve yaşam doyumlarına etki eden öğelerin tespit edilmesi üzerinde durulmuşlardır. 2011 Yaşam Memnuniyeti Araştırması 3551 örnek hanede 7368 kişi ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları ise şöyledir, iş doyumu artması yaşam doyumu artmasını sağlamaktadır. Kamuda çalışma, bekar olma, kazancından, hanehalkı gelirinden ve sağlığından memnun olmanın iş ve yaşam doyumu arttıran faktörler olduğu tespit edilmiştir.

2.5.2.2. Yaşam doyumu ilgili yapılan yurt-dışı araştırmalar

Gilman ve Huebner (2006), araştırmalarında yüksek yaşam doyumuna sahip ergenlerin özelliklerini incelemişlerdir. Yaşam doyumunu ile yüksek not ortalaması, kişilerarası ilişkiler, ebeveyn ilişkileri, benlik saygısı, umut, okula karşı tutum, öğretmenlere karşı tutum arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Ancak, sosyal stres, kaygı, depresyon ve dış denetim odağı arasında olumsuz yönde ilişki bulmuşlardır. Çok yüksek yaşam doyumunu düzeyine sahip ergenler, daha düşük yaşam doyumunu düzeyine sahip ergenlerden tüm ölçümlerde, umut, benlik saygısı ve iç denetim odağında daha yüksek puanlar alırlar iken; sosyal stres, kaygı, depresyon ve öğretmenlere yönelik olumsuz tutumlara ilişkin ölçümlerde ise ortalamanın altında puanlar almışlardır(Akt. Yıldız, 2010)

Adams ve arkadaşları (1996) yapmış oldukları araştırmada, iş-aile çatışma ve iş-yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya, en az 1 aile üyesi ile yaşayan 163 işçi katılmıştır. Araştırma sonucunda, işçilerin aileleriyle olan ilişkilerinin onların iş yaşamı ve yaşam memnuniyetini de etkilediği bulunmuştur.

Bearsley ve Cummins (1999) araştırmalarında, evsiz-sokak ergenlerinin öznel yaşam kalitesini ve amaçlarını incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini yaşları 14 ile 17 arasında değişen toplam 524 ergen oluşturmuştur. Araştırmaya evsiz ya da evsiz kalma riski olan ergenlerle aileleriyle birlikte yaşayan ergenleri karşılaştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, hem evsiz ve hem de evsiz kalma riski olan ergenlerin öznel yaşam kalitesi düzeyleri, aileleriyle birlikte yaşayan ergenlerin öznel yaşam kalitesi düzeylerinden anlamlı derecede daha düşük olarak bulunmuştur. Yine, evsiz ve hem de evsiz kalma riski olan ergenlerin kişisel anlam(personal meaning) düzeyleri, aileleriyle birlikte yaşayan ergenlerin kişisel anlam düzeylerinden anlamlı derecede daha düşük olarak bulunmuştur. Kişisel anlamın, öznel yaşam kalitesinin en büyük yordayıcı etkeni olduğu görülmüştür (Akt. Yıldız, 2010)

Vinson ve Ericson (2012) araştırmalarında, yaşam memnuniyeti ve mutluluk araştırmalarında yaşam doyumunu ve mutluluğu etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğini; ancak yaşa göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. Ayrıca, evli insanların evli olmayan insanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Fine ve arkadaşları (1993) Amerika’da parçalanmış ailelerdeki çocukların iyi olma halinin ebeveyn davranışlarıyla olan ilişkisini ve ebeveyn davranışı ile çocukların iyi olma halindeki parçalanmış aile tiplerinin farklılığını incelemiştir. Veriler toplamada 565 aile ile görüşülmüştür. Bulgular incelendiğinde; parçalanmış ailelerdeki biyolojik ebeveynlerin çocuklarıyla olan ilişkilerini, üvey ebeveynlerden daha olumlu algıladıkları; üvey ailelerdeki çocuklar için, annenin olumsuz tepkilerinin psikolojik açıdan uyumsuzluk arasında olumlu ilişki olduğu; babaya özgü kontrol psikolojik açıdan uyumsuzluk ile daha az ilişkiliyken, babaya ve anneye özgü olan daha yüksek düzeydeki kontrolün, genellikle çocuğun olumsuz iyilik ile ilişkili olduğu görülmektedir. Parçalanmış aile tipi ile ebeveyn davranış ilişkisi incelendiğinde; ebeveyn davranışı ile çocuğun iyilik hali arasındaki ilişkinin her aile tipinde benzer olduğu bulunmuştur (Akt. Akyol, 2013)

3. YÖNTEM

Araştırma, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin (sürüdürücü ve dönüştürücü), cinsiyetin, yaşın, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak yapılmış olan betimsel bir çalışmadır.

3.1. Evren Ve Örneklem

Evren, araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı ve yorumlanacağı gruptur. Hedef evren ve ulaşılabilir evren olmak üzere iki tür evren vardır. Örneklem ise, özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilen, onun sınırlı bir parçasıdır (Büyüköztürk ve diğ., 2009).

Evren, belli değişkenlere göre sınırlandırılabilir. Bu şekilde sınırlandırılan evrene “Çalışma Evreni” denir. Çalışma evreni, ulaşılabilen evrendir. Bu araştırmanın evreni de, ulaşılabilen evrendir. Bu nedenle, araştırmadan elde edilen sonuçlar, ancak bu sınırlı evrene genellenebilir. Araştırma evrenini; 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul İli Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi ve Şişli İlçelerindeki, kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Belirtilen evrenden Tesadüfî Örneklem Yöntemi kullanılarak, 305 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem belirlenirken, ölçeklerin sağlıklı ve kontrollü bir şekilde doldurulması için, veri kaybının olmaması için; ve her bir okulda süreci kontrol edebilmek için bu ilçelerdeki okullar tercih edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullara göre dağılımı çizelge 3.1 'de gösterilmiştir.

Çizelge 3. 1 Örneklem Grubundaki Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı

Okul Adı	İlçe	Öğretmen Sayısı (n)
Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Sultangazi	22
Atatürk Çiftliği Ortaokulu	Sultangazi	24
Dostluk İlkokulu	Sultangazi	25
Mehmetçik Ortaokulu	Sultangazi	16
İstiklal İlkokulu	Sultangazi	13
Şair Abay Konanbay Anadolu Lisesi	Sultangazi	20
Gazi Ortaokulu	Sultangazi	12
Fahrettin Özüdoğru Çok Programlı Anadolu Lisesi	Gaziosmanpaşa	30
Küçükköy Kız Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Gaziosmanpaşa	18
Avrupa Konutları Toki İlkokulu	Gaziosmanpaşa	17
Selahattin Eyyubi İlkokulu	Gaziosmanpaşa	17
Osmangazi İmam Hatip Lisesi	Gaziosmanpaşa	11
Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Eyüp	45
Cumhuriyet Ortaokulu	Eyüp	19
Resneli Niyazi Bey Ortaokulu	Şişli	16
Toplam		305

Çizelge 3.1’ de görüldüğü gibi, araştırmada Sultangazi’ den 132, Gaziosmanpaşa’dan 93, Eyüp’den 64, Şişli’de 16 olmak üzere toplam 305 öğretmene ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ve yaş özelliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 3. 2 ‘ de verimiştir.

Çizelge 3. 2 Öğretmenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	182	59.7
Erkek	123	40.3
Toplam	305	100
Yaş		
20-30 yaş	144	47.2
31-40 yaş	116	38
41-50 yaş	32	10.5
51-üstü	13	4.3
Toplam	305	100

Çizelge 3. 2’ de gösterildiği gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 182 (%59.7)’ sini kadın, 123 (%40.3)’ü erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca, bu araştırmaya katılan öğretmenlerin 20-30 yaş arası 144 (%47.2), 31-40 yaş arası 116 (%38), 41-50 yaş arası 32 (%10.5), 51- ve üstü yaş 13 (%4.3) kişiden oluşmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Liderlik Stilleri Ölçeği”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır.

3.2.1. Liderlik Stilleri Ölçeği

Ölçek, okul müdürlerinin liderlik stillerini belirlemek amacıyla Şahin (2003) tarafından geliştirilmiştir. 32 maddelik ve beşli Likert tipi olan ölçek, “hiçbir zaman” ile “her zaman” arasında derecelenmektedir. Ölçekte ki 1, 6, 8, 12, 19, 22, 25, 30 maddeler sürdürümcü liderlik maddeleriyken, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32 maddeleri, ise dönüşümcü liderlik maddeleridir.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin genel çerçevesini çizebilmek amacıyla ilk aşamada Şahin (2003) tarafından alan yazın taraması yapılmıştır. Konuyla doğrudan ya da yakından ilgili ölçekler incelenmiştir. Ayrıca ölçek maddelerine temel oluşturmak üzere ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmen ve yöneticilerle görüşmeler yapılmış, kabul eden öğretmen ve okul müdürlerine okul müdürlerinin tutumlarına ve okullarındaki ortama ilişkin olarak kompozisyon yazdırılmıştır. Bu şekilde uygulayıcılardan yararlanılarak ölçek yargı maddelerinin uygulamayı yansıtması bakımından tutarlı olmasına özen gösterilmiştir. Alan yazın taraması doğrultusunda bu görüşme ve kompozisyonlardan ortaya çıkan maddeler yardımıyla ölçek formları hazırlanmıştır. Ölçeklerle ilgili uzman görüşleri alınmış, ölçekler tekrar öğretmenlere incelenilerek maddelere ilişkin görüşlerinden yararlanılmıştır. Ölçek bir dil bilimciye de incelenmiştir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Çimili Gök (2010) tarafından , yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacı ile Açıklayıcı faktör analizi yapılmış Yapılan açıklayıcı faktör analiz sonucunda toplam varyansı açıklama oranı yüzde 62,818 olarak hesaplanmıştır. Liderlik stilleri ölçeğinin birinci boyutunu Dönüşümcü Liderlik oluşturmaktadır. Bu boyuttaki maddelerin faktör yük değerleri 0,477 ile 0,883 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 56,071’dir. Sürdürümcü Liderlik, ikinci boyut olup bu maddelerin faktör yük değerleri 0,630 ile 0,730 arasında değişmektedir. Boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 6,747’dir.

Ölçme aracı güvenilirliği için, en yaygın olarak Cronbach Alpha iç Tutarlılık Katsayısı kullanılmıştır. Liderlik Stilleri Ölçeği’nin Cronbach Alpha iç Tutarlılık Katsayısı 0,958 olarak hesaplanmıştır. Birinci boyutta yer alan maddelerin Cronbach Alpha iç Tutarlılık Katsayıları 0,976, ikinci boyutta yer alan maddelerin Cronbach Alpha iç

Tutarlılık Katsayıları 0,611, olarak gözlenmiştir. Bu durum, ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale-SWLS), bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Diener ve arkadaşları ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini 0.82 olarak bulmuşlardır. Ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alfa katsayısını 0.87 olarak bulmuşlardır (Pavot, Diener, Calvin ve Sandvik, 1991).

Ölçek Durak ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçek, "(1) Hiç Katılmıyorum" seçeneğinden "(7) Tamamen Katılıyorum" seçeneğine giden metrik bir ölçümü içerir. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar yaşam doyumunun fazla olduğunu gösterirken; düşük puanlar yaşam doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık indeksleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Yaşam doyumunu ölçeğinin iç tutarlılık kat sayısı .81 ve düzeltilmiş madde korelasyonları .53 ile .65 arasındadır. Yaşam doyumunu ölçeği temel olarak tek faktör yapısını yansıtır. Bu nedenle yaşam doyumunun tek faktör analizini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Tek faktörlü çözüm modeli AMOS 7.0 ile test edildi. Bu bize eşsiz bir uyum sundu. Ki kare değerinin ($\chi^2 = 10.129$, $df = 2.026$, $p = .072$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum endeksi değerleri ise IFI = .994, TLI = .987, CFI = .994, SRMR = .020, RM SEA = .043 olarak bulunmuştur. Ki kare çok yönlü korelasyon .39 ile .50 arasında sıralanmıştır.

3.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan "Kişisel Bilgiler Formu"nda cinsiyete, yaşa, öğretmenlik mesleğini sevmeye ve okul müdürünü sevmeye ilişkin sorular

bulunmaktadır. Formun başında araştırmanın amacı yer almıştır. Değerlendirmenin bireysel değil toplu yapılacağı belirtilerek isim yazılmaması istenmiştir.

3.3. İşlem Yolu

“Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumuna etkisi” ni belirlemek amacıyla “Liderlik Stilleri Ölçeği”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanılması için ölçek uyarlaması yapan kişilerden izin alınmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin sağlıklı ve kontrollü bir şekilde doldurulması, veri kaybı olmaması için her birinde süreci kontrol edecek gönüllü öğretmenlerin olduğu okullar tercih edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin toplanması amacı ile ölçekler öğretmenlere uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı’ndan (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) yararlanılmıştır. Araştırmada, algılanan liderlik stillerinin (sürdürücü ve dönüşücü), cinsiyetin, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik İstatistik olan bağımsız gruplarda t-testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002).

Araştırmada ayrıca, yaşın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik Olmayan İstatistik olan Kruskal-Wallis H Tekniği kullanılmıştır. Herbir alt grupta $n > 30$ olmadığı için normal dağılım olarak kabul edilmemekte ve Parametrik Olmayan İstatistik kullanılmaktadır (Hovardaoğlu, 1994; Yüksel-Şahin, 1998). Kruskal-Wallis H Tekniği, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılır. Analiz, “puanların grup değişkenine göre oluşturulan her bir alt grupta (örnekleme) normal dağılım ve varyansların eşitliği”

varsayımlarını gerektirmediği için Tek Yönlü Varyans Analizine alternatif bir tekniktir. Araştırmada, farklılığın nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile Mann-Whitney U Tekniği kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002). Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan problemin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin, Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bunun için öncelikle, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puan ortalamaları Çizelge 4. 1’de ve öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamaları Çizelge 4. 2’de verilmiştir. Daha sonra, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisini belirlemek için bağımsız gruplarda t-testi yapılmıştır.

Çizelge 4. 1 Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puan Ortalamaları

Liderlik Stilleri	n	Düşük Puan	Yüksek Puan	\bar{X}	Ss
Sürdürümcü	305	8	40	23.74	4.84
Dönüşümcü	305	24	136	67.26	23.85

Çizelge 4. 1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puan ortalaması; sürdürümcü liderlik için $\bar{X}=23.74$, $Ss=4.84$; dönüşümcü liderlik için $\bar{X}=67.26$, $Ss=23.85$ ’dir.

Çizelge 4. 2 Öğretmenlerin Yaşam Doymu Puan Ortalamaları

	n	Düşük Puan	Yüksek Puan	\bar{X}	Ss
Yaşam Doymu	305	5	35	22.18	6.66

Çizelge 4.2’de görüldüğü gibi, yaşam doymu puan ortalaması $\bar{X}=22.18$, $Ss=6.66$ ’dir.

Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin yaşam doymu üzerindeki etkisini belirlemek için t-testi analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4. 3’ te gösterilmiştir.

Çizelge 4. 3 Öğretmenlerin Yaşam Doymu Düzeylerinin Okul Müdürlerinin Algılanan Liderlik Stillere Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları

Liderlik Stilleri	Yaşam Doymu				
	n	\bar{X}	Ss	t	p
Sürdürümcü					
Düşük	163	21.90	6.84	.80	.43
Yüksek	142	22.51	6.45		
Dönüşümcü					
Düşük	156	21.43	6.81	2.03*	.04
Yüksek	149	22.97	6.42		

Çizelge 4. 3’ te görüldüğü gibi t-testi sonucu ($t= .80, p>.05$) , sürdürümcü liderlik stiline göre öğretmenlerin yaşam doymu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Yine Çizelge 4. 3’ te görüldüğü gibi, okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doymu puan ortalaması ($\bar{X}=22.97$), düşük dönüşümcü

liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamasından ($\bar{X} = 21.43$) ($t=2.03$, $p<.05$) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

4.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “cinsiyetin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Cinsiyetin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için t-testi analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4. 4 ‘ de gösterilmiştir.

Çizelge 4. 4 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları

Cinsiyet	Yaşam Doyumu				
	n	\bar{X}	Ss	t	p
Kadın	182	22.68	6.82	1.59	.11
Erkek	123	21.45	6.36		

Çizelge 4. 4’ de görüldüğü gibi t-testi sonucu ($t= 1.59$, $p>.05$), cinsiyete göre öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

4.3. Yaşın Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “yaşın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Yaşın, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Kruskall Wallis H Testi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4. 5’ de gösterilmiştir.

Çizelge 4. 5 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Analiz Sonuçları

Yaşlar	Yaşam Doyumu				
	n	Düzyer Ort.	SD	H	p
30 Yaş ve Altı	144	165.57	3	11.090*	.01
31-40 Yaş	116	151.60			
41-50 Yaş	32	121.39			
51 Yaş ve Üstü	13	104.08			

Çizelge 4. 5' de görülen Kruskal Wallis H Testi sonuçları, yaşa göre öğretmenlerin yaşam doyumu ($H=11.09$, $p<.05$) puanının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Farklılıkların nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile Mann-Whitney U Tekniği yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.6' da gösterilmiştir.

Çizelge 4. 6 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Yaşlar	Yaşam Doyumu				
	n	Sıra Ortalaması	U	Z	p
30 Yaş ve Altı/ 31-40 Yaş	144/116	135.97/123.71	7564.500	1.31	.19
30 Yaş ve Altı/41-50 Yaş	144/32	93.02/68.14	1652.500	2.50*	.01
30 Yaş ve Altı/51 Yaş ve Üstü	144/13	81.57/50.50	565.500	2.36*	.01
31-40 Yaş/41-50 Yaş	116 /32	77.81/62.48	1471.500	1.79	.07
31-40 Yaş/51 Yaş ve Üstü	116/13	67.08/46.46	513.000	1.89	.06
41-50 Yaş/51 Yaş ve Üstü	32/13	23.77/21.12	183.500	.62	.54

Çizelge 4. 6’ da görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, yaşı 41-50 ($z=2.50, p< .01$) ve 51 ve üstü olan ($z=2.36, p< .01$) öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyinin düştüğünü ($p<.05$) göstermektedir.

4.4. Öğretmenlik Mesleğini Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “öğretmenlik mesleğini sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Öğretmenlik mesleğini sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için t-testi analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.7’ de gösterilmiştir.

Çizelge 4. 7 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Öğretmenlik Mesleğini Sevmeye Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları

Öğretmenlik Mesleğini Sevmek	Yaşam Doyumu				
	n	\bar{X}	Ss	t	p
Evet	273	22.69	6.63	4.02*	.00
Hayır	32	17.81	5.18		

Çizelge 4.7’ de görüldüğü gibi, mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalaması ($\bar{X}=22.69$), mesleğini sevmeyen öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamasından ($\bar{X}=17.81$) anlamlı düzeyde ($t= 4.02, p< .05$) yüksek çıkmıştır.

4.5. Okul Müdürünü Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için t-testi analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4. 8’de gösterilmiştir.

Çizelge 4. 8 Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Okul Müdürünü Sevmeye Göre Farklılığına İlişkin Bağımsız Gruplarda t-testi Analiz Sonuçları

Okul Müdürünü Sevmek	Yaşam Doyumu				
	n	\bar{X}	Ss	t	p
Evet	273	22.70	6.63	1.89	.06
Hayır	32	21.19	6.63		

Çizelge 4.8’de görüldüğü gibi t-testi sonucu ($t= 1.89, p>.05$), okul müdürünü sevmeye göre öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sırasında elde edilmiş olan bulgular, problem cümlelerine paralel bir biçimde tartışılarak yorumlanmıştır. Yorum ve tartışmalar, ilgili literatür ışığında gerçekleştirilmiştir.

5.1.Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin de yaşam doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Liderlik stilleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan Amin, Yusnita, İbrahim ve Muda'nın (2013) dönüşümcü liderlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarının sonucunda, dönüşümcü liderliğin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediklerini bulmuşlardır. Cemaloğlu'nun (2007) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin daha çok dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirdiklerini, daha az ise işlemci liderlik davranışlarını gerçekleştirdiklerini bulmuştur. Araştırmada, okul yöneticileri her ne kadar dönüşümsel liderlik stilini fazla gerçekleştirmiş görünseler de, işlemci liderlik stilini gerçekleştirme oranı da oldukça yüksek bulunmuştur. Cemaloğlu'nun yaptığı araştırmada okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını arttırdıkça yıldırmanın yaşanma düzeyinde düşme yaşanırken, aksi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir. Buluç (2009), öğretmen görüşlerine dayalı olarak, çalışma grubunda bulunan okul yöneticilerinin ağırlıklı olarak dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilediklerini bulmuştur. Karip (1998), kamu ilköğretim okulu müdürleri kendilerini değerlendirdiğinde tüm liderlik

özelliklerine yüksek seviyede sahip oldukları gözükürken, müdür yardımcılarının müdürleri değerlendirmesinde ise orta düzeyde dönüşümcü liderlik özelliğine, yüksek seviyede işlemci liderlik özelliğine sahip olduklarını bulmuştur. Yıldırım (2006) yapmış olduğu araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin, okulun örgütsel sağlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini göstermelerine bağlı olarak okulun örgütsel sağlık düzeyinin de artmakta olduğunu bulmuştur. Cemaloğlu ve Okçu (2012) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerini yeterli bir dönüşümcü lider olarak algılamadıklarını, orta düzeyde algıladıklarını bulmuştur. Ayrıca, araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını, işlemci liderlik davranışlarından daha fazla gerçekleştirdiklerini gözlemlemiştir. Korkmaz (2007), öğretmenlerin okul müdürlerini daha yüksek derecede dönüşümsel lider olarak algıladıkça işten aldıkları doyum düzeyinin arttığını; ve okul müdürleri daha az düzeyde etkileşimci liderlik gösterdiklerinde okulun örgütsel sağlığının da arttığını bulmuştur. Tura (2012) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin liderlik stilleri ile ilgili olarak öğretmen algılarına göre dönüşümcü liderlik stiline sahip olduklarını bulmuştur. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının işlemci liderlik davranışlarına göre daha fazla gerçekleştirdiklerini ortaya koymuştur.

Okul müdürlerinin liderlik davranışları incelendiğinde, hem dönüşümcü hem de işlemci liderlik davranışlarını gösterdikleri gözlemlenirken, bu noktada Bass'ın (1985) da ifade ettiği gibi liderin aynı anda hem dönüşümcü hem de işlemci liderlik özelliklerinin sergileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, O'Shea, Foti, Hauenstein ve Bycio'un (2009) araştırma bulguları, etkili okul müdürlerinin aynı anda hem dönüşümcü liderlik özelliklerinin hem de koşullu ödül davranışlarını sergileyebildiklerini göstermektedir (Akt. Cemaloğlu ve Kılınç, 2012). Bu bulgu, araştırma bulgularını desteklemektedir. Okul müdürleri hem dönüşümcü hem de sürdürümcü liderlik stillerini kullanabilirler. Bu durum, durumsallık yaklaşımıyla da açıklanabilir. İyi bir lider, duruma göre nerede, nasıl ve ne şekilde davranması gerektiğini bilen liderdir. Ayrıca, iyi bir lider, öğretmenlerin iş doyumunu yükseltir. Yapılmış olan araştırmaların sonucunda da, okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Tura (2012) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile iş doyumunu

arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Yılmaz ve Ceylan (2011) öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Keser (2005) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğunu bulmuştur. Yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve bireyin iş doyumunun artışına bağlı olarak, yaşam doyumunun arttığı sonucunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışlarının seviyesinde artış oldukça, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde de artış olduğu görülmüştür. İlimli okul ikliminde çalışan öğretmen, daha verimli olmakta, kendisini daha iyi ifade edebilmekte ve yaptığı işten doyum almaktadır. Bu yüzden, okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri çok önemlidir. Müdür, öğretmenin iş doyumunu arttırmakla aynı zamanda yaşam doyumuna da etki etmektedir. Eğitim sektöründe çalışanlarının yaptıkları işten doyum alması çok önemlidir. Konu hizmet alanı olduğunda, hizmet sunanların mutluluğu hizmet alanların mutluluğunu etkilemektedir. Öğretmenlerin işe karşı olumsuz tavır geliştirmeleri ve bunun neticesinde işten yeteri kadar doyum alamamaları, hizmetten faydalananları (öğrenciler, aileler, müdür ve yardımcıları gibi) olumsuz etkiler. Öğretmenlerin verimli ve etkili bir hizmet sunabilmesi, işlerinde doyum almalarıyla mümkündür. İş doyumunu, öğretmenlerin iş hayatı dışındaki ruhsal, fiziksel sağlıklarını ve sosyal yaşamlarını ve başarılarına da etki etmektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). İşinde ve evinde mutlu olan öğretmen, eğitime daha fazla yarar sağlamaktadır. Öğretmenin işinden aldığı doyumun artması, genel yaşamına etki edecektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde; iş ve özel hayat bir biri ile yakından ilgili iki kavramdır. Kişinin özel hayatında yaşadığı olaylar iş hayatını etkilediği gibi iş hayatında yaşadığı olaylarda özel hayatını etkileyecektir. Bu yüzden de okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri hem öğretmenlerin verimliliğinin artmasını hem de eğitimin daha kaliteli hale gelmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerin devamlı kendilerini geliştirmeleri gereken bir konumda olmaları, mesleki gelişimlerini sağlamaları açısından önem arz etti kadar, kurumuna ve öğrencilerine faydalı olması yönünden de önem taşımaktadır. Bu yönden bakıldığında, öğretmenlerin devamlı olarak kendilerini geliştirmeleri için gerekli tedbirleri almak ve hayata geçirmek müdürlerin yerine getirmesi gereken önemli liderlik görevlerindedir.

5.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Yaşam Doymu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, cinsiyetin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı çıkmaması bulgusu, yapılmış olan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Giusta, Jewell ve Kambhampati (2011), yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, kadın ve erkeklerde yaşam doyumu düzeylerinin benzer olduğunu bulmuşlardır. Şahin (2008) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini bulmuştur. Çelik ve Tümkaya (2012) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğretim elemanlarının cinsiyete göre yaşam doyumu puanlarının farklılaşmadığını bulmuştur. Akyol (2013) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yalnızlık, yaşam doyumu ve sosyal destek düzeyleri üzerinde cinsiyet etkisinin anlamlı düzeyde bir fark yaratmadığını bulmuştur. Ünal ve Şahin (2013) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda cinsiyetin lise öğrencilerin yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları olmadığını saptamıştır. Şahin (2010) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumu seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Kumar (2014) yapmış olduğu yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur.

Yukarıdaki araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet öğretmenlerin yaşam doyumunu etkileyen bir faktör değildir. Öğretmenlerin çalışma şartlarının; toplumun öğretmenlere bakış açısının cinsiyete göre değişmediği; hangi cinsten olursa olsun toplum tarafından kabul görmesinin öğretmenin cinsiyetinin yaşam doyumuna etki etmemesinin nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca, çalışma ortamında öğretmenlere cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı, öğretmenlerin terfi ve atama konularında cinsiyete dayalı olamayan uygulamalar da cinsiyetin yaşam doyumuna etkisi olmamasının bir göstergesi olabilir.

5.3. Yaşın Öğretmenlerin Yaşam Doymu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada yaşın, öğretmenlerin yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşının yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doymu düzeyleri, yaşı 41-50 ve 51 ve üstü olan öğretmenlerin yaşam doymu düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça yaşam doymu düzeyinin düştüğünü göstermektedir. Öğretmenlerin yaşının yaşam doymu düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması bulgusu, yapılmış olan bazı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken; bazı araştırma sonuçları ile farklılık çıkarmaktadır.

Araştırma bulgusu ile benzerlik gösteren Gülcan'ın (2014) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğrencilerin yaşı arttıkça, yaşam doymu azalmaktadır. Şahin (2010) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yaş değişkeni ile yaşam doymu düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gwozd ve Sousa-Poza (2009) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, yaş arttıkça yaşam doymununun azaldığını bulmuşlardır.

Öte yandan, araştırma bulgusu ile farklılık gösteren Acar Arasan (2010) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yaş ile akademisyenlerin yaşam doymu arasında anlamlı fark bulamamıştır. Ünal ve Şahin'in (2013) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, yaşın lise öğrencilerinin yaşam doymununun anlamlı yordayıcıları olmadığı saptamıştır. Taş (2011) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, öğretmenlerde yaşam doymununun yaşa göre farklılaşmadığını bulmuştur.

Yukarıda belirtilen araştırma sonuçlarına göre, yaş ile yaşam doymu arasında farklı bulguların bulunması, çalışma gruplarının farklılıklarından kaynaklanabilir. Yaş arttıkça öğretmenlerin yaşam doymundaki azalmalar öğretmenlik mesleğinin belirli bir zaman sonra monotonlaşmasından kaynaklanabilir. Göreve yeni başlamış bir öğretmen daha heyecanlı ve azimli iken; görevde yıllarını geçirmiş bir öğretmen işe karşı daha isteksiz olabilir. Bu durum da işten aldığı doymun azalmasına yol açabilir. İş doymu genel yaşam doymunu etkilediğinden, öğretmenin yaşam doymunda azalma meydana gelebilir. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer anlamında çok

fazla ilerleme şanslarının bulunmaması da yaşam doyumlarında düşmeye yol açabilir. Göreve yeni başlayan bir öğretmen daha idealist olup, geleceğe yönelik birçok beklentilerinin bulunması da yaşam doyumunun yüksek olmasına yol açabilir.

5.4.Öğretmenlik Mesleğini Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada öğretmenlik mesleğini sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevmelerinin yaşam doyumunu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyleri, öğretmenlik mesleğini sevmeyen öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Şahin (2008) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, mesleği kendi arzusuyla seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha az duygusal tükenme yaşadıklarını ve yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Literatürde bu konuyla ilgili fazla bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının yüksek çıkması iş ve özel yaşamın bir biriyle yakından ilgili iki kavram olmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin iş hayatlarında yaşadıkları doyum genel yaşam doyumuna da etki etmektedir. Keser (2005) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumuna ya da doyumsuzluğuna yol açan durumlar öğretmenin kendisi hakkında genel görüşleri ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından nasıl algılandığına ve değerlendirildiğine bağlıdır (Aslan, 2001). Öğretmenlerin hayatlarından memnun olmalarının en önemli faktörlerinden bir tanesi yapmak istedikleri işi yapıyor olmalarından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin istedikleri işleri yapmaları onları daha mutlu bireyler haline getirip yaptıkları işten doyum almalarını sağlayabilir. Ayrıca, toplum tarafından kabul gören ve saygı duyulan bir mesleği yapıyor olmakta öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almalarını sağlayabilir.

5.5.Okul Müdürünü Sevmenin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okul müdürünü sevmelerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Yöneticiyi sevmek önemlidir. Aslan (2001) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yöneticilerini sevmeyen öğretmenlerin yöneticilerini seven öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin yöneticilerini sevmemelerinde yönetici atamalarında demokratik seçimle atanma yerine ideolojik, kayırma şeklinde atanmaları etken olabilir. Okula, bu yolla atanan yönetici kendisini kabul ettirmek için baskı kurucu davranış gösterebilir. Bu durum da öğretmenlerin yöneticilerini sevmemelerine yol açabilir. Ayrıca, okul müdürünün kararları öğretmenlerle birlikte almaması, öğretmenleri sürecin dışında bırakması öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne yol açabilir. Yöneticinin öğretmen görüşlerine değer vermemesi, onların sorunlarını anlayamaması da müdür ile öğretmen arasında olumsuz duygular geliştirebilir. Bu durum öğretmenlerde stres oluşturur ve yaşam doyumunu düşürür. Nitekim, Beutell ve Schneer (2014), iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğrudan bir ilişki olduğunu belirtmektedirler.

Bu araştırmada, okul müdürünü sevmenin öğretmen üzerinde olumlu bir psikolojik etkisinin olabileceği; bu durumun öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları doyumunu arttırabileceği; ve bunun da yaşam doyumunu olumlu etkileyebileceği düşünülmüştür. Nitekim, Alghamdi (2015), Beutell ve Schneer (2014); Boardman'ın (1985); Rice, Near ve Hunt'un (1980) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Ancak, araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticilerini sevmelerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Bunun nedeni, yaşam doyumunun tek boyutlu olmamasından kaynaklanabilir (Ünal ve Şahin, 2013). "Bireysel mutluluk" anlamına gelen yaşam doyumunu psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve kültürel boyutu olan bir kavramdır (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014). Bireyin yaşam alanlarının tümünden elde ettiği doyumunu ifade eder (Ünal ve Şahin, 2013). Bireylerin yaşam

doyumuna etki eden çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler; gelir, eğitim seviyesi (Lykken ve Tellegen, 1996, Akt. Çelik ve Tümkeya, 2012), evlilik durumu, yaş (Boardman, 1985), sağlık (Gwozdz ve Sousa-Poza, 2009), amaçlara ulaşma konusunda uyum, hayattan zevk almak, yaşamın anlamına inanmak, olumlu düşünmek, sosyal ilişkiler (Ünal ve Şahin, 2013), çalışılan kurum (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014) sayılabilir.

6. VARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce araştırma sonuçlarına bağlı olarak ulaşılan vargılara ve daha sonra araştırma sonuçlarına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin (sürdürümcü ve dönüşümcü), öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyi, düşük dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin cinsiyetinin, yaşının, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetinin yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşının yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri, yaşı 41-50 ve 51 ve üstü olan öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça yaşam doyum düzeyinin düştüğünü göstermektedir.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevmelerinin yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri, öğretmenlik mesleğini sevmeyen öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yöneticilerini sevmelerinin yaşam doyum üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Araştırmayla elde edilen bulgular göz önüne alınarak daha sonraki araştırmalara yön verebilecek öneriler sunulmuştur:

- 1) Okul müdürleri duruma göre dnmc ve sürdürümcü liderliği kullanmaktadırlar. Okul müdürlerinin göstermiş olduğu liderlik stili öğretmenlerin yaşam doyumuna etki etmektedir. Bu yüzden müdürlerin liderlik özelliklerini daha etkin ve aktif kullanabilmeleri amacıyla, hizmet içi kurslar, seminerler düzenlenmelidir.
- 2) Okul müdürlerinin liderlik stilleri öğretmenlerin yaşam doyumuna etki etmektedir. Müdürün göstermiş olduğu liderlik stili öğretmenin yaşamına da etki edecektir. Yaamından memnun olan ğretmen bu durumu performansına da yansıtır ve eğitimin kalitesi artmış olur. Bu yüzden okul müdürü öğretmenleri kararlara dahil etmeli ve öğretmenlerin aidiyat duygularını geliştirmelidir.
- 3) Bu araştırmada cinsiyet, ya, mesleğinizi seviyor musunuz ve yneticinizi seviyor musunuz gibi değişkenler yaşam doyumunu açısından incelenmiştir. Başka bir araştırmada aile ilişkileri, iletişim becerileri, psikolojik iyi oluş gibi değişkenler açısından yaşam doyumunu incelenebilir.

KAYNAKLAR

ACAR ARASAN, B. N. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, Türkiye.

ADAMS, G. A., KING, L. A., ve KING, D. W. (1996). "Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support And Work–Family Conflict With Job And Life Satisfaction " , *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 81, Sayı. 4 , Sf. 411-420.

AKAN, D., YILDIRIM, İ.,YALÇIN, S. (2014). "Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 51, Sf. 392-415.

AKKAŞ BAYSAL, E. (2013). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Türkiye.

AKYOL, S. U. (2013). *Boşanmış Ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Denizli, Türkiye.

ALGHAMDİ, F. S. (2015). "Another Look at Job and Life Satisfaction Among Employees: Evidence from a Developing Country", *American Journal of Industrial and Business Management*, Volume 5, pp 11-19.

ALPHAN SENTUNA, D. (2007). *Değişen Liderlik Rollerini Perspektifinde Okul Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Yönetmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye..

AMINA, A., YUSNITA, Y., İBRAHİM, M. Y. Ve MUDA, S. (2013). "Transformational Leadership and Life Satisfaction among Homestay Participants Program: The Mediating Effect of Attitude", *International Journal of Business and Social Science*, Vol: 4, No:3, pp 235-243.

ASLAN, H. ve KARİP, E. (2014). "Okul Müdürlerinin Liderlik Standartlarının Geliştirilmesi", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 20, Sayı 3, Sf. 255-279.

BAKAN, İ. (2008). "Örgüt Kültürü Ve Liderlik Türlerine İlişkin Algulamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması", *Kmu İibf Dergisi*, Cilt:10, sayı 14.

BALOĞLU, N., KARADAĞ, E. ve GAVUZ, Ş. (2009). "Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stillерinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal Ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması", *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sf. 457-479.

- BALTACI, F., GÜÇLÜ, C. ve ÇELİKER, N.** (2014). “Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 3, Sf. 353-370.
- BARUTÇUGİL, İ.** (2006). *Yöneticinin Yönetimi (1. Baskı)*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- BASS, B. M.** (1997). “Personal Selling And Transactional / Transformational Leadership”, *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, Cilt 17, Sayı 3, Sf. 19-28.
- BEUTELL, N. J. Ve SCHNEER, J. A.** (2014). “Job and Life Attitudes of Managers and Professionals”, *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, Volume 4, Issue 4, pp 18–32.
- BOARDMAN, R. M.** (1985). “The Relationship Between Life Satisfaction And Job Satisfaction Among Teachers in Four Midwestern States”, *Dissertations & Theses*, Lincoln: The University of Nebreska.
- BULUÇ, B.** (2009). “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt15, Sayı 57,Sf. 5-34.
- BULUT, F.** (2009). *Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çatışmayı Yönetme Düzeylerine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- BURSALIOĞLU, Z.** (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış (17. Baskı)*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.** (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F.** (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CEMALOĞLU, N.** (2007). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 33, Sf. 77-87.
- CEMALOĞLU, N.ve KILINÇ, A. Ç.** (2012). “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 23, Sf.132-156.
- CEMALOĞLU, N.ve OKÇU, V.** (2012). “ İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 11, Sf. 214-239.
- CEVAHİROĞLU, E.** (2012). *İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- ÇAĞ, P. ve YILDIRIM, İ.** (2013). “ Evlilik Doyumunu Yordayan İlişkisel Ve Kişisel Değişkenler”, *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 4, Sayı 39, Sf. 13-23.

ÇELİK, M. ve TÜMKAYA, S. (2012). “ Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu Ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri İle İlişkisi”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad)*, Cilt 13, Sayı 1, Sf. 223-238.

ÇELİK, M. ve YAZGAN İNANÇ, B. (2009). “Evlilik Doyum Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmaları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, Sf. 247-269.

ÇELİK, S. ve ERYILMAZ, F. (2006). “ Öğretmen Algılarına Göre Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği)”, *Politeknik Dergisi*, Cilt 9 sayı 4, sf. 211-224.

ÇELİK, V. (1997). “Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik”, *Eğitim Yönetimi*, Sayı 4, sf. 465-474.

ÇELİK, V. (1998). ” Eğitimde Dönüşümcü Liderlik”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 4, sayı 4.

ÇELİK, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik* (3. Baskı), Ankara: Pegem Yayınları

ÇETİN, K. Ö. ve AYDIN, B. (2012). “Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, sayı 19, sf. 331-342.

ÇETİN, Ş., KORKMAZ, M. ve ÇAKMAKÇI, C. (2012). “Dönüşümsel Ve Etkileşimsel Liderlik İle Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 18, sayı 1, sf. 7-36.

ÇINAR, L. (2008). *Evlilik Doyumu: Cinsiyet Rollerini Ve Yardım Arama Tutumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

ÇİMİLİ GÖK, E. B. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Türkiye.

ÇİNEL ÖZER, İ. (2010). *Duygusal Zekâ İle Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye.

DAĞLI, A. (2001). “İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Denetmenlerinin Liderlik Davranışları”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 7, sayı 2.

DENİZLİ, M. E., ARSLAN, C., ÖZYEŞİL, Z. ve İZMİRLİ, M. (2012). “Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif Ve Pozitif Duygu: Türk Ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 23, sf. 428 -446.

DENTON, E. M. (2009). *Teachers’ Perceptions Of How Leadership Styles And Practices Of Principals Influence Their Job Satisfaction And Retention, A Dissertation Presented To The Faculty Of The School Of Education Liberty University.*

DİKMEN, A. A. (1995). “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, sayı 4, sf. 115-140.

- DURMUŞ, A. E.** (2001). Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Türkiye.
- DURUKAN, H.** (2006). “Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü” , *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad)*, Cilt 7, sayı 2, sf. 277-286.
- ERASLAN, L.** (2006). “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik” , *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Issn: 1303-5134.
- ERSOYDAN, M. Y. ve KARAKELLE, S.** (2014). “Türkiye’deki Koro Şeflerinin Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Davranışlarının İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, Sayı 13.
- GENÇ, A. G.** (2014). *Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Türkiye.
- GIUSTA, M. D., JEWELL, S. L. Ve KAMBHAMPATİ, U. S.** (2011). “Gender and Life Satisfaction in the UK”, *Feminist Economics*, Volume: 17, Issu: 3, 1-34.
- GÖKÇE, H.** (2008). *Serbest Zaman Doyumunun Yaşam Doyumu Ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi*, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Türkiye.
- GÜL, H. ve AYKANAT, Z.** (2012). “Karizmatik Liderlik Ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, sf. 17-36.
- GÜLLÜ, M. ve ARSLAN, C.** (2009). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*”, Cilt 6, sayı 11, sf. 353-368.
- GÜMÜSELİ, A. İ.** (2001). “Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 7, sayı 4, sf. 531-548.
- GÜVEN, N.** (2005). *İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar Ve Evlilikte Problem Çözme Becerilerinin Evlilik Doyumu İle İlişkisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Türkiye.
- GWOZDZ, W. Ve SOUSA-POZA, A.** (2009). “Ageing, Health and Life Satisfaction of the Oldest Old: An Analysis for Germany”, *Discussion Paper*, No. 4053.
- HOVARDAOĞLU, S.** (1991). *Davranış Bilimleri İçin İstatistik*, Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- KARABAĞ KÖSE, E.** (2013). *İlköğretim Kurumu Öğretmenlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizlik Ve Karara Katılımın Aracı Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Ankara, Türkiye.
- KARİP, E.** (1998). “Dönüşümcü Liderlik”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 4, sayı 4.
- KESER, A.** (2005). “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma Ve Toplum*, Cilt 4.

KILIÇ, G. (2006). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları Ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.

KILINÇ, M. (2008). *İlköğretim Okulu Eğitim Yöneticilerinin Stresle Basa Çıkma Yöntemleriyle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.

KIRCI ÇEVİK, N. Ve KORKMAZ, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 7, sayı 1, sf. 126-145.

KIREL, Ç. (2001). “Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2001.

KİBOSS, J. K., ve JEMİRYOTT, H. K. S. (2014). “Relationship Between Principals’ Leadership Styles And Secondary School Teachers’ Job Satisfaction In Nandi South District, Kenya” *Journal Of Education And Human Development*, Cilt 3, sayı 2, sf. 493-509.

KOÇEL, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği (15. Baskı)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

KORKMAZ, M. (2005). “**Duyguların Ve Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi**”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 43, sf. 401-422.

KORKMAZ, M. (2006). “Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, sayı 46, sf. 199-226.

KORKMAZ, M. (2007) “Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillерinin Etkisi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, sayı 49, sf. 57-91..

KUMAR, M. (2014). “Study of Life Satisfaction among Primary, Middle and Secondary Schools Teachers of District Kathua”, *International Journal of Research (IJR)*, Vol:1, Issue:5, PP 492-498.

KÜLTÜR, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Türkiye.

MADENOĞLU, C., UYSAL, Ş., SARIER, Y. ve BANOĞLU, K. (2014). “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 20, sayı 1, sf. 47-69.

ODABAŞIOĞLU, F. (2013). *İlkokul Ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları Ve Çatışma Yönetimi Stillерine İlişkin Öğretmen Alguları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

OĞUZ, E. (2011). “ Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, sayı 3, sf. 377-403.

ÖZDİL SAĞ, G. (2010). Eskişehir İli İlköğretim Okulları Kadın Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Göre Sergiledikleri Liderlik

Davranışları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

ÖZER, M. ve KARABULUT, Ö. Ö. (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, *Geriatrı*, cilt 6, sayı 2.

PEHLİVAN, H. (2011). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Temelli Psikoeğitim Programının Kadın Danışma Merkezine Başvuran Annelerin İyi Oluş Düzeyi, Evlilik Doyumu, Problem Çözme Ve İletişim Becerilerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.

POLAT, A. (2014). *Egzersiz Yapan Ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Sakarya, Türkiye.

RICE, R. W., NEAR J.P. Ve HUNT, R. G. (1980). “The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: A Review of Emprical Research”, *Basic and Applied Social Psychology*, Volume. 1, No: 1, pp 37-64.

SARI, T. (2012). *Evli Bireylerin Ebeveyn Algıları, Otomatik Düşünceleri Ve Bağlanma Stilllerinin Evlilik Doyumu ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

ŞAFAK OZTURK, C. ve ARKAR, H. (2014). “ Evli Ciftlerde Evlilik Uyumu Ve Cinsel Doyum Arasındaki İlişkiler”, *literatürsempozyum*, Temmuz/Ağustos/Eylül, Cilt: 1, Sayı: 3.

ŞAFAKLI, O. V. (2005).” KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6 (1), sf. 132-143.

ŞAHİN, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.

ŞAHİN, S. (2004). “Okul Müdürü Ve Öğretmenler İle Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Kasım / 2004, sf. 365-396.

ŞAHİN, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin, Türkiye.

ŞİRİN , E. F. (2008). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

ŞİŞMAN, M. (2009). “Okul Yönetimi Ve Öğretim Liderliği”, *Eğitimciler Birliği Sendikası Eğitime Bakış Dergisi*, Sayı 8, sf. 3-14.

TABUK, M. E. (2009). *Elit Sporcularda İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.

TAHAOGLU, F. ve GEDİKOGLU, T. (2009). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 15, sayı 58, sf. 274-298.

TAŞ, İ. (2011). *Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma Ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, Türkiye.

TOKSÖZ, S. (2010). *21. Yüzyılın Liderlik Anlayışı Olarak Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Algularına Göre Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

TURA, M. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İşdoyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, Türkiye.

UZUN, G. (2005). *Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar Ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.

ÜNAL, A. Ö. ve ŞAHİN, M. (2013). “Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması”, *Cumhuriyet International Journal Of Education-Cije* E-Issn: 2147-1606 Cilt 2 (3), sf. 46-63.

VINSON, T. ve ERICSON, M. (2012). “Life Satisfaction And Happiness”. *Richmond, Jesuit Social Services*.

YAKUT, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

YILDIRIM, C. (2006). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

YILDIRIM, S. (2013). *Üniversitelerin Beden Eğitimi Ve Spor İle İlgili Akademik Birimlerinde Dönüşümcü Liderlik Ve Örgüt Kültürü Tipleri Arasındaki İlişkinin Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

YILDIZ, M. A. (2010). *Sokakta Çalışan Ve Çalışmayan İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Benlik Saygısı, Yaşam Doyumu Ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, Türkiye.

YILMAZ, A.ve BOĞA CEYLAN, Ç. (2011). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, sayı 2, sf. 277-394.

YILMAZ, E. ve ALTINOK, V. (2009). “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık Ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 15, sayı 59, sf. 451-469.

YURDAKUL, R. (2007). *Büyükçekmece İlçesi Orta Öğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonlarına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

YÜKSEL-ŞAHİN, F. (1998). “Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi” *Eğitim Ve Bilim Dergisi*. Cilt 22 (110), sf. 12-19.

İnternet kaynakları

Kılınç, T. (2014). “*Conger ve Kanungo'nun karızmaya atıf kurami*” <<http://www.merih.net/m2/lid/karizmamd.htm>.>2014

(<http://www.tdk.gov.tr/> alındığı tarih: 15.10.2014

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Ek 2: Yaşam Doyumu Ölçeği

Ek 3: Liderlik Stili Ölçeği

Ek 4: Uygulama izin Belgesi

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenim,

Bu çalışmanın amacı “Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerini Algılamının ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi” belirlemektir. Vereceğiniz cevapların yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağından emin olabilirsiniz bu nedenle ölçüğe isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için teşekkür ederim.

Doç.Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Tülay SARIDEMİR
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU			
Cinsiyetiniz	: kadın ()	Erkek ()	
Yaşınız	:20-30 ()	31-40()	41-50()
	51- ve üstü()		
Evlilik süreniz	: 1-5 ()	6-10()	11-15()
	16-20()	21-+()	
Çocuk sayınız	: Hiç yok ()	1 tane()	2 tane()
	3 tane() 4-+()		
Ailenizin Aylık Geliri	:3.000 TL ve altı()	3.000-5.999()	
	6.0000-8.999()	9.000-+()	
Mesleğinizi seviyor musunuz?	: Evet ()	Hayır()	
Yöneticinizi seviyor musunuz?	: Evet ()	Hayır()	

EK 2: YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

Yaşam Doyumu Ölçeği		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var	1	2	3	4	5	6	7
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir	1	2	3	4	5	6	7
3	Yaşamım beni tatmin ediyor	1	2	3	4	5	6	7
4	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5	6	7
5	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5	6	7

Bu ölçek DURAK ve ark.(2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

EK 3: LİDERLİK STİLİ ÖLÇEĞİ

	Liderlik Stilleri Ölçeği Açıklama: Çalıştığımız okulda okul müdürünüzün aşağıda görülen yöneticilik özellik ve davranışlarını hangi sıklıkla gösterdiğini ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen her bir maddeyi eksik bırakmadan işaretleyiniz.	Her zaman	Çoğu zaman	Ara Sıra	Çok seyrek	Hiçbir zaman	Her zaman
1	Daha iyi çalışmamız için bir gayret göstermez, fakat işi iyi yaptığımızda takdir edip yüreklendirir.						
2	Eğitim-öğretimin çok iyi olması için neler yapılması gerektiğini öğretmenlerle tartışır.						
3	Öğrenci veya velilerle ilgili sorunları çözdüğümüzde bizi takdir eder.						
4	Öğrenci sorunlarının çözümüne farklı yönlerden bakmamızı sağlar.						
5	Öğretmenlere bireysel yeteneklerine göre görev verir.						
6	Okul müdürümüz yalnız fiziksel eksiklerle ilgilenme, yazışmaları yürütme, zaman çizelgesine uyma gibi işleri takip etmektedir.						
7	Okulun geleceğine yönelik oldukça iyimser konuşur.						
8	Okul içinde çok fazla dolaşmaz, genellikle ofisindedir.						
9	Okulda önceden fark edemediğimiz sorunları görerek değerlendirmemizi sağlar.						

10	Bir amaç uğruna çalışmanın önemini sıklıkla vurgular.						
11	Her öğretmenle ayrı ayrı ilgilenir.						
12	Nadiren sınıfları ziyaret eder.						
13	Onunla çalışıyor olmak bizi mutlu eder.						
14	Okulda kaynakların nasıl daha etkili kullanılabilceğine yönelik amaçları öğretmenlerle birlikte belirler.						
15	Öğrenci başarısının daha iyi olması için belirlenen amaçların gerçekleştirilmesine olan inancı yüksektir.						
16	Öğrenci başarısıyla ilgili çalışmalar hakkında şevkle konuşur.						
17	Öğretmenleri okulla ilgili uzun dönemli tasarı ve planları gerçekleştirebileceklerine inandırır (Onları cesaretlendirir).						
18	Her bir öğretmenin okulla ilgili farklı isteklerini karşılamaya çalışır.						
19	Eski, klasik yollarla çalışmamız (öğrenciye yaklaşım vs) onu rahatsız etmez.						
20	Okulda neyi, niçin yaptığımıza ilişkin ortak bir düşünce geliştirmemize yardım eder.						
21	Öğretmenlere yüksek çalışma azmi ve enerjisi ile örnek olur.						
22	Dersleri geleneksel yöntemle (sunuş veya soru-yanıt yöntemi) işlememiz onun için yeterlidir.						

23	Okuldaki işleyişi eleştirmemizi hoş karşılar.						
24	Onunla çalışmak okula olan aidiyet (bağlılık) duygumu güçlendirir.						
25	Toplantılarda çoğunlukla günlük sorunlara (orta ve uzun vadeli planlarından söz etmez) çözüm bulmaya çalışır.						
26	Sınıfta öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmeye yönelik uzun dönemli tasarıları vardır.						
27	Görevlerimizi farklı düşüncelerle zenginleştirerek yapmamızı sağlar.						
28	Yaratıcı fikirleri olan öğretmenleri takdir eder.						
29	Güçlü ve gelişmeye açık yeteneklerimizi geliştirmemiz için çaba gösterir.						
30	Okulda sorunlar büyük boyutlara ulaşınca ilgilenir.						
31	Benim için okul müdürümüz başarının sembolüdür.						
32	Öğretmenler arasında saygın bir yeri vardır.						

EK 4: UYGULAMA İZİN BELGESİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/3346371
Konu: Tülay SARIDEMİR

27/03/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst. Aydın Üniversitesi'nin 13.03.2015 tarih ve 1198 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 25.03.2015 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Tülay SARIDEMİR'in "*Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerini Algılamının ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu ve Evlilik Doyumu Üzerine Etkisi*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Sultangazi, Gaziosmanpaşa, Eyüp ve Şişli ilçelerindeki lise, ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
27/03/2015

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden af37-fe3a-3324-affb-bf10 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:



Adı, Soyadı : Tülay SARIDEMİR

Doğum Yeri ve Tarihi : Hanak 02.02.1983

E-posta : tulaypekbay@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans :2005, Gazi Üniversitesi, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği

Lise :2000, Avcılar Ticaret Meslek Lisesi

MESLEKİ DENEYİM:

İstanbul Sultangazi ilçesinde Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde Muhasebe Finansman öğretmeni olarak çalışmaktayım.