

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERĐİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 13 / Sayı: 26 / Güz 2022

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 13 / No: 26 / Fall 2022

Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki

The Relationship Between Teachers' Perceptions of School Administrators'
Leadership Styles and Subjective Well-Being Levels

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Şeydanur ASLAN
Muhammed ZİNCİRLİ

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki¹

Şeydanur ASLAN²

Muhammed ZİNCİRLİ³

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinde gözlemlenen liderlik tarzları ile öğretmenlerin öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Elâzığ ilindeki okullarda görev yapan toplam 7605 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini tesadüfi örnekleme yöntemiyle çalışmaya dâhil edilmiş olan çeşitli eğitim kurum ve kademelerinde görev yapan 291 kadın ve 214 erkek öğretmenden oluşmuştur. Araştırma verilerini toplamak amacıyla Liderlik Tarzı Davranışı Ölçeği, Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma verileri normal dağıldığından SPSS paket programından t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Pearson Korelasyon analizi ve Çoklu Regresyon Analizi yapılarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, Okul yöneticilerinin demokratik ve serbest bırakıcı liderlik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu ve öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesinin öznel iyi oluşları düzeyinde anlamlı farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, değişkenlerin tümü ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin demokratik liderlik tarzı ile negatif korelasyona sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğine ilişkin algıları, Öznel iyi oluş Ölçeğinden elde edilen görüşlerinin düzeylerinin toplam varyansının yaklaşık %29'unu açıkladığı da ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik tarzları, Öznel iyi oluş

Geliş Tarihi: 08.09.2022; Kabul Tarihi: 19.11.2022

Kaynakça Gösterimi: Arslan, Ş. & Zincirli, M. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 13(26), 301-326

1 Bu makale, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde Doç. Dr. Muhammed Zincirli danışmanlığında Şeyda Nur Aslan tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Algıları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlık yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Öğretmen/Bilim uzmanı Şehit Hasan Halit Küçük ortaokulu/Elâzığ MEM, seydanur.yildiz@hotmail.com, ORCID:0000-0002-5921-5650

3 Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, mzincirli@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0716-6794

Giriş

Mutluluk ve öznel iyi oluş insanlığın en eski zamanlarından beri araştırmalara konu olmuş kavramlardır. Yoğunlukla Felsefe disiplininde olmakla beraber diğer disiplinlerde de mutluluk ve öznel iyi oluş kavramlarına ek olarak anlamlı yaşam, ideal yaşam, yaşam doyumu gibi kavramlar da pek çok boyutta ele alınmış ve bu hususlarda farklı fikirler ortaya çıkmıştır. Yaşam denilen süreç ele alındığında gerçekleştirilen pek çok eylemin, bahsedilen mutluluk hissine ulaşabilmek için yerine getirildiği varsayılr (Asıcı ve İkiz, 2019). Genel anlamda mutluluk kavramı başlı başına bir his ve bu hissin oluştuğu anda gerçekleşen durumdur (Diener, 2009). Bireylerin yaşamlarına ilişkin hissettikleri bu memnuniyet durumu öznel iyi oluş olarak da bilinir. Bireyler, yaşam standartlarını pozitif olarak değerlendirdikleri ölçüde mutludurlar. Seligman (1999) mutluluk kavramının, herhangi bir zaman diliminde hissedilen iyi ruh halleri, yaşam doyumu ya da öznel iyi oluş gibi genel yaşam değerlendirmelerini ifade eden popüler bir terim olduğu için genelde psikologların kullandığını ancak daha hassas iletişimde bu kavramın yetersiz kaldığını ifade etmiştir.

Son zamanlarda pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar olumsuz duygu durumlarından ziyade olumlu duygulara olan yönelimin arttığı görülmektedir. Öznel iyi oluşun duygusal bir ifadeden daha fazla durumu barındırdığının anlaşılmasına ve araştırılmaya başlanmasıyla, toplumların öznel iyi oluş seviyelerinin kıyaslanması temelinde yapılan çalışmalar ivme kazanmıştır (Gable ve Haidt, 2005). Bunun sonucunda, öznel iyi oluş kavramı pozitif psikoloji alanının pek çok araştırmasına (Arslan ve Zincirli, 2020; Alga, 2017; Ben-Zur, 2003; Diener ve Diener, 1996; Horton, 2017) konu olmuştur. Yapılan çalışmalar neticesinde, öznel iyi oluş, insanların kendi yaşamlarına dair öznel değerlendirmelerine göre tecrübe ettikleri iyi oluş düzeyini tanımlamak için kullanılan bir şemsiye terim halini almıştır (Gable ve Haidt, 2005).

Birey, kendi yargılarına dayanarak yaşamı hakkında bir değerlendirme yapar. Yapmış olduğu bu değerlendirmede üç ana öğeyi dikkate alır. Bunlar: pozitif duyguların varlığı, negatif duyguların yaşanmaması ve yaşamdan alınan doyumdur (Diener ve Diener, 1996). Olumlu duygulara örnek olarak neşe, şefkat, gurur vb. sayılırken, olumsuz duygulara örnek olarak suçluluk hissi, utanma, üzüntü, sinir ve kaygı sayılabilir (Ben-Zur, 2003). Diener'e (1984) göre kişi hayatını değerlendirirken bir yandan süregelen duygusal halinin (pozitif hisler yaşamaması, olumsuz hisler yaşamaması vb.) diğer yandan da genel algısal durumlarını (evlilik ve iş yaşantısından memnuniyet gibi) göz önünde bulundurur. Buna göre öznel iyi oluş, pozitif hislerin negatif hislere göre daha fazla tecrübe edilmesi ve hayattan alınan doyum hissidir (Diener, 1984).

Örgüt kavramı, belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla birden fazla bireyin birlikte hareket ettikleri bir olgudur. Örgüt bünyesindeki bireyler, yöneticiler ve çalışanlar olmak üzere iki

temel kategoriye ayrılırlar. Yöneticiler, görevlerin çalışanlar aracılığıyla yerine getirilmesini sağlamak ile yükümlüdürler. Diğer yandan çalışanlar, görevleri bizzat yerine getirmekle görevlidirler. Yöneticiler üyesi oldukları örgütün yararlılığını, etkili oluşunu ve karlılığını sağlamak ve örgüt çalışanlarını da bu yönde hareket etmeye teşvik etmek amacıyla çalışanlar üzerinde bir yaptırım gücüne sahiptirler (Bayrak, 2001). Yaptırım gücüne sahip olan yöneticilerin liderlik tarzları, bir taraftan çalışan bireylerin yararlılığı, karlılığı ve etkililiği üzerinde etkin rol oynamayı amaçlarken; diğer taraftan da çalışan bireyler üzerinde bazı negatif etkiler de bırakabilirler. Tüm bu etkilerin neticesinde bireyin öznel iyi oluş algısı şekillenip değişebilmektedir.

Toplumların varlıklarını devam ettirebilmeleri için önemli bir role sahip olan ve yetişmiş insan gücünün kaynağı olarak görülen eğitim kurumlarında liderlik, önemli bir kavram olarak görülür. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de liderlik özelliği taşıyan bireylerin, hedeflere ulaşmadaki etkisinin önemi büyüktür. Eğitim kurumlarında liderlik özellikleri taşınması beklenen bireyler ise ilk önce müdürlerdir. Eğitim kurumu müdürlerinin liderlik yaklaşımlarının doğrudan veya dolaylı olarak etken rol oynadığı birtakım hususlar vardır. Örnek olarak öğretmenlerde görülen örgütsel tükenmişlik boyutu, iş doyumunu, örgütsel adanmışlık, örgütsel vatandaşlık, örgüte bağlılık vb. gösterilebilir. Eğitim örgütleri açısından önem arz eden hususlardan biri de sistemin etken parçası durumundaki öğretmenlerin tüm birikimlerini öğrenciler için kullanabilmeleridir. Bunu yapabilmenin en iyi yolu da öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasıdır. Kuşkusuz, bahsedilen bu öznel iyi oluş kavramının pozitif yönde var olabilmesinde okul müdürlerinin önemli bir katkısının olabileceği mümkündür.

Okul liderliğinin nasıl olması gerektiği yönündeki görüşler, 1990'lı yıllarda var olan sosyal çevrenin eğitimden istekleri ve şu anda oluşan yeni düzenleme ve yapılanma anlayışıyla atılan adımlarla önemli düzeyde değişime uğramıştır (Liontos, 1993). Bahsedilen bu değişim, yalnızca okul yönetimini değil, aynı zamanda okuldaki eğitim ve öğretim sürecini de etkilemiştir. 17. ve 18. yüzyıllarda okul yönetimine yaklaşım, öğretmen-yönetici ilişkisine dayanmaktaydı. Söz konusu bilimsel olmayan bu yaklaşım, tek sınıflı okulların yönetim mekanizmasında önemli bir şekilde kullanılmıştır. Ancak 19. yüzyılın başlarında gelişim sürecinde olan ülkelerde çok sınıflı okulların gelişime başlaması ile birlikte okul örgütü liderlerinin görevlerinde, statülerinde ve rollerinde önemli değişimler gerçekleşmiştir (Çelik, 2000). Değişimin hız kazandığı 21. yüzyılda ise, değişmekte ve gelişmekte olan ekonomik ve sosyal şartlar karşısında örgütlerin birbirleri arasındaki rekabet gücünü belirleyen unsurların, örgütlerin yöneticisi pozisyonundaki bireylerin sahip oldukları liderlik tarzı ile önemli ölçüde ilgili olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmaya Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinde yer alan beş liderlik türü dâhil edilmiştir. Bunlar otoriter liderlik, demokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik türleridir.

Otoriter liderlik, kararların yalnızca lider olan birey tarafından verildiği, mevcut makamlarından aldıkları güç ile otoritenin kullanıldığı bir liderlik stilidir (Çoroğlu, 2003). Bu tür liderler, takipçilerini yönetime dahil etmeyen, yönetim yetkisini sadece kendi bünyelerinde bulunduran liderlerdir. Bu liderler, örgüt amaçlarını, planlarını, programlarını ve stratejilerini belirleme sürecine örgüt bireylerini dahil etmez, fikirlerini de almazlar. Bu tür liderlerin, örgüt üyelerini kontrol altına almak için emretme, hatalar veya başarısızlıklar üzerinde eleştirilerek bulunma gibi yaklaşım ve stratejileri vardır. Bunu yapmalarının sebebi, örgüt mensuplarının motivasyon kaynağının içsel bir güdü olduğunu düşünmeyip, ceza ve benzeri dış etkenler ile sağlanabileceğini varsaymalarıdır. Otoriter liderlerin dezavantajları olarak: Bencilliğin ön planda olması, örgüt çalışanlarının fikir beyan etmesine olanak sağlamayarak motivasyonlarını yitirmelerine sebep olma, bireylere memnuniyetsizlik veya tatminsizlik yaşatma ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına engel teşkil etme sayılabilir (Şahin ve diğerleri, 2004). Bu tür liderlerin yüksek düzeyde benmerkezci olmaları ve bu doğrultuda karar almaları, örgüt mensuplarının yaratıcı fikirler bulmalarına ve bunları paylaşmalarına olanak tanımaz. Böylece, görüşlerine değer verilmediğini düşünen örgüt mensupları kendilerini değersiz ve dikkate alınmaya değer görülmeyen olarak tanımlayabilirler ve sorumluluklarından kaçınabilirler. Çalıştığı ortamda sorumluluk almaktan kaçınan örgüt mensupları yaptıkları işi benimseme ve sorumluluklarına sahip çıkma anlamında motivasyonlarını kaybederler. Bunun sonucunda da çalışanlar ve lider arasında çatışma ve anlaşmazlıklar ortaya çıkar (Goleman, 2011).

Demokratik liderlik stilini benimseyen liderler örgüt bireylerini karar alma mekanizmasının merkezine alırlar. Demokratik karar alma yöntemlerinin benimsendiği bu tarz örgütlerde, alınan bütün kararlar ve bu kararların uygulanma biçimi tüm örgüt çalışanları ile beraber ve ortak bir şekilde belirlenir. Bu liderlik tarzının en belirgin özelliği lider ve çalışanlar arasında güçlü iletişimin mevcut olduğu uyumlu bir ilişkinin sağlanması ve iş birliğinin esas olmasıdır (Durmaz, 2005). Olağanüstü zamanlar haricinde örgüt hedefleri bütün üyelerin fikirleri göz önünde bulundurularak belirlenir. Lider kendisini takip edenleri planlama, karar alma, her türlü örgüt çalışmasına katılım sağlama hususunda cesaretlendirir. Böylelikle lider dışında kalan bireyler kendilerinin almış olduğu kararlardan ötürü doğabilecek sorun ve sorumluluklardan kaçınma eğilimi göstermezler. Demokratik liderler cezalandırma metodundan ziyade ödüllendirme metodunu kullanırlar (Şahin vd., 2004). Yapılan çalışmalara göre işin verimliliği, görev paylaşımı, bir göreve ayrılan zamanın miktarı gibi iş yeri kural ve kararlarının belirlenmesi hususunda, çalışan görüş ve fikirlerinin alınması ve bu kural ve kararların hayata geçirilmesi iş tatmini, motivasyon artışı, çatışma ve problem durumlarının azalması gibi olumlu sonuçlar verir (Baltaş, 2001). Örgüt çalışanları ile ilgili hususlarda verilen kararlar, onların görüşleri alınarak sağlandığında veya kararlar konusunda bilgilendirildiklerinde, çalışanların iş doyumunu ve örgüte bağlılıkları artar (Önen ve Tüzün, 2005). Demokratik liderlik, karar alma sürecine zaman sınırlaması getirmeyen ve karar alma sürecine katılan örgüt çalışanlarının bilgilendirildiği, “biz” merkezli bir liderlik stilidir (Çoroğlu, 2003).

Serbest bırakıcı liderler, lidere çok fazla gereksinim duymayan, daha bağımsız, örgüt bireylerinin kararlarına hemen hemen hiç dahil olmayan ve herkesin kendi sorumlulukları doğrultusunda kendi kararlarını vermelerine ve kendi hareket planlarını oluşturmalarına izin veren bir çalışan ortamı oluşturur (Kaya, 1999). Bu stile sahip liderler, otoritelerini bütünüyle kullanmak yerine, bu yetkilerini örgüt çalışanlarına bırakırlar (Şahin vd., 2004). Serbest bırakıcı tarzı benimseyen yöneticiler, örgüte mensup tüm çalışanların amaç, plan, program ve politikalarını kendi kendilerine oluşturmalarını, oluşan bu unsurları yine kendi kendilerine uygulamalarını sağlarlar. Böylece, örgüt çalışanları bireysel deneyim ve becerilerinden faydalanabilir ve karşılaşılan problem durumlarına kendileri çözüm bulabilirler. Durmaz'a (2005) göre bu tür liderler, tek başına karar almaktan kaçınan, sorumluluk yetkisini tek elinde tutmayan bir liderlik yaklaşımına sahiptirler. Örgüt çalışanları kendi tecrübeleri ve bilgileriyle, karşılaştıkları sorunlara çözüm üretme hususunda istekli davranırlar. Örgüt bireyleri, gerekli gördükleri zamanlarda kendi aralarında arzu ettikleri kişiler ile gruplar kurarak problemlere çözüm arar, yeni fikirler denemeye çalışır ve çözüm odaklı kararlar verirler. Bu süreçte liderin sorumluluğu örgüt bireylerine gereken her türlü kaynağı sağlamaktır. Cinel ve Çekmecioğlu (2008), bu tür liderliğin verimli ve uygulanabilir olduğu ortamları, mesleki uzmanlık alanları, bilimsel çalışma ortamları, ar-ge departmanları ve sorumluluk duygusunun çalışanlarda mevcut olduğu ortamlar olduğunu belirtmiştir. Eğitim düzeyi düşük, yeterince iş deneyimine ve bilgisine sahip olmayan, sorumluluk bilincinden uzak bireylerin oluşturduğu örgütlerde bu liderlik stiline başarılı sonuçlar veremeyeceği savunulmuştur. Bunun yanı sıra, bu liderlik tarzı, liderin yetkilerini kullanmasına izin vermemektedir. Böylece, otoritesini kullanmayan lider, örgüt çalışanlarını ortak bir hedef doğrultusunda bir araya getiremeyen ve arzu edilen hedeflere ulaşamayan, tüm bunların sonucu olarak da örgüt içi çatışma ve problemlere meydan hazırlayan kişi konumuna gelir (Durmaz, 2005).

Dönüşümcü liderlik tarzına göre lider, örgüt bireylerinin gereksinimlerini ve değerlerini değiştirmek kaydıyla, onları beklenmeyen bir başarıya taşıyan yöneticidir (Luthans, 1995). Masood ve diğerleri (2006) dönüşümcü liderlerin etkin yönetim becerileri sahibi olmaları ve ileri görüşlü olmaları sayesinde örgüt bireyleri ile kuvvetli bir bağ kurabileceklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, dönüşümcü lider, örgüt bireylerini örgütün hedeflerine verilmesi gereken önem hususunda ikna edici olup, bireysel hedefleri yerine örgüt hedeflerine ulaşmak için motive olmalarını sağlar. Bu sayede, örgüt bireyleri gerçekleşmesi beklenen elzem düzenlemeler konusunda da kabullenen bir tavır edinir ve bütün örgüt mensuplarının ortak bir paydada buluşmaları sağlanmış olur. Böylece, dönüşümcü liderlik tarzında dikkat çeken iki unsur; örgüt bireyleri ile iyi iletişim sağlanması ve duyguların bir motivasyon aracı olarak değerlendirilmesidir. Bu tarz liderler görevlerin nasıl yerine getirileceğini ifade etmek yerine, yeni fikirlerin öne çıkmasına yönelik beklentiyi arttırır. Dönüşümcü lider, köklü değişimlere öncülük etmeyi amaçlar, örgüt bireylerinin öngöremediği yaklaşımlar sergiler ve yeni fikirler sunar (Huber vd., 1990).

Etkileşimci liderlik tarzı yönetici ve yöneticiyi izleyenlerin ilişkisine dayanmaktadır (Howell ve Avolio, 1993). Etkileşimci liderlik kavramını ilk defa ortaya atan Burns (1978), bu liderlik tarzının tanımını yönetici ile takipçi arasındaki bir çeşit alışveriş olarak yapmıştır. Bu tanımlamadan yola çıkan Bass (1985) ise etkileşimci liderlik tarzını yönetici ve örgüt bireyleri arasında oluşan amaç-ödül ilişkisi üzerine kurulu bir alışveriş olarak nitelendirmiştir. Diğer bir deyişle, örgüt bireyleri ile liderleri arasındaki ilişki, sarf edilen efor karşılığı edinilen ödüllere dayanmaktadır. Bu ilişkide iki tarafın da fayda sağlaması esastır. Etkileşimli liderlik tarzında liderlerin çeşitli beklentileri vardır ve bu sebeple örgüt bireyelerinin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri açıkça ortaya koyar ve örgüt bireyelerinin de şahsi menfaatleri için uyumlu bir şekilde bu beklentileri yerine getirmeleri gerekir (Bass, 1985). Bu sayede, bu liderlik tarzını benimseyen liderler, örgüt bireyelerinin ortaya koymuş olduğu performansı nasıl ve ne şekilde ödüllendireceğini önceden belirler (Pillai vd., 1999). Lider ve örgüt mensupları her iki taraf için de istenilen düzeyde ve tatmin edici bir uzlaşma sağlayarak bir çeşit değişim süreci yürütürler (Hollander, 1986). Etkileşimci liderliğin benimsendiği örgütlerde, liderin maddi veya sembolik, derhal veya sonradan, açıkça veya üstü örtük bir şekilde ödül veya kaynak sağlaması, bu şekilde de takipçileri amaçlara ulaşma konusunda teşvik etmesi sürecin başarıya ulaşip ulaşmamasını doğrudan etkiler (Bass, 1997).

Yukarıdaki verilen bilgiler birlikte değerlendirildiğinde; öğretmenlerin örgüt içinde öznel iyi oluş düzeyleri ve çalıştıkları okulda görev yapan okul yöneticilerinin benimsedikleri liderlik tarzları arasındaki ilişkinin araştırmaya değer olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmanın, sahip olunan liderlik tarzının öğretmenlerin öznel iyi oluşuna ne yönde etki edeceğine dair sonuçlar sunması sebebiyle, okul yöneticileri tarafından da istifade edilebilecek bir çalışma olacağı öngörülmektedir. Okul yöneticileri, ulaşılan araştırma sonuçları neticesinde kendilerinin benimsemiş olduğu liderlik tarzını daha iyi öğrenebilir, içinde bulunduğu şartlara göre gerekirse kendi yaklaşımını yenileyebilir/değiştirebilir ve böylece kendi okullarında daha doğru daha verimli bir liderlik süreci yürütebilirler. Yapılan araştırmalar doğrultusunda öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve okullarındaki müdürlerinin liderlik tarzlarını bir arada değerlendiren, birbiri ile ilişkisini açıklayan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu sebeple yapılacak olan bu araştırmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı ve sonraki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı öğretmen algısına göre okul yöneticilerinin benimsemiş olduğu liderlik tarzı ile öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç ile birlikte aşağıdaki sorulara da yanıt aranmaya çalışılmıştır.

1) Öğretmenlerin liderlik tarzlarına ilişkin algıları ve öznel iyi oluşlarının düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine ve görev yaptıkları okul kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık göstermekte midir?

2) Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik tarzlarına ilişkin algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3) Öğretmenlerin, okul müdürlerinin sergilemiş olduğu liderlik tarzlarına ilişkin algıları, öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Çalışmada kullanılan araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi bu başlıkta yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedefleyen bu çalışma, nicel araştırma temelinde ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı (Karasar, 2010) betimsel bir çalışma olarak planlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Elâzığ ilinde resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevini sürdüren 7605 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini belirlenirken evrendeki var olan öğelerin bileşimlerinin, örneklem içinde bulunması için eşit bir ihtimali olması (Kerlinger & Lee, 1999) sebebiyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenler ile ilgili bilinmesi gereken demografik özellik verileri tablo 1’de sergilenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Demografik Değişken	Gruplar	(n)	(%)
Cinsiyet	Kadın	291	57.6
	Erkek	214	42.4
	Toplam	505	100
Medeni Durum	Evli	365	72.3
	Bekâr	140	27.7
	Toplam	505	100
Görev Yapılan Eğitim Kademesi	Okul Öncesi	58	11.5
	İlkokul	121	24.0
	Ortaokul	192	38.0
	Lise	134	26.5
	Toplam	505	100
Yaş	21-30 yaş	138	27.3
	31-40 yaş	212	42.0
	41-50 yaş	119	23.6
	51 yaş ve üzeri	36	7.1
	Toplam	505	100
Hizmet Süresi	1-10 arası	239	47.3
	11-20 yıl arası	161	31.9
	21 yıl ve üzeri	105	20.8
	Toplam	505	100
Branş	Sosyal Bilimler	322	63.8
	Fen Bilimleri	115	22.8
	Güzel Sanatlar/ Beden Eğitimi/ Konservatuvar	68	13.5
	Toplam	505	100

Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan 505 öğretmenden %57,6'sı kadın, %42,4'ü erkektir. Öğretmenlerin %72,3'ü evli, %27,7'si ise bekârdır. Öğretmenlerin %11,5'i okul öncesinde, %24'si ilkokulda, %38'i ortaokulda ve %26,5'i lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %27,3'ü 21-30 yaş, %42'si 31-40 yaş, %23,6'sı 41-50 yaş arasında ve %7,1'i 51 yaş ve üzerindedirler. Öğretmenlerin hizmet sürelerine bakıldığında %47,3'ü 1-10 arası, %31,9'u 11-20 yıl, %20,8'i 21 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahiptirler. Branşlar açısından incelendiğinde ise öğretmenlerin %63,8'i sosyal bilimler, %22,8'i fen bilimler ve %13,5'i güzel sanatlar/beden eğitimi/konservatuvar branşlarındadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak “öğretmen öznel iyi oluş ölçeği” ile “liderlik tarzı davranış ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca katılımcılara ait çeşitli bilgileri saptayabilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu oluşturulmuştur.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖÖİÖÖ):

Collins vd. (2016) öğretmenlerin iş yaşantılarına yönelik öznel iyi oluş düzeylerini ölçebilmek amacıyla geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını Ergün ve Nartgün (2017) yapmıştır. Ölçek toplamda 8 madde ve okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlardan elde edilen puanlar tek başına o alana yönelik öznel iyi oluş boyutunu gösterirken ölçekten alınan toplam puan genel öznel iyi oluş düzeyine karşılık gelmektedir. Ölçekte yer alan okul bağlılığı alt boyutu okuldaki diğer bileşenler tarafından desteklendiğini düşünmek ve iyi ilişkilere sahip olmak olarak ele alınır. Öğretim yeterliği boyutunda ise bireyin kendi öğretmenliğini “etkili ve beklentileri karşılayabilen” olarak değerlendirebilmesine olanak sağlanmıştır. Ters madde içermeyen ölçekten alınan yüksek puanlar öğretmen öznel iyi oluşunun yüksek düzeyde düşük puanlar ise öznel iyi oluşun düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. Ayrıca yapılan bu çalışmada da Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği (LTDÖ):

Taş, Çelik ve Tomul (2007) okul müdürlerinin göstermiş olduğu liderlik tarzını belirlemek için 59 madde ve 5 alt boyuttan oluşan Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğini geliştirmişlerdir. Ölçek içerisinde okul yöneticisinin otoriter, demokratik, serbest bırakıcı, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarından hangisini/hangilerini ne oranda sergilediğini tespit etmeye ilişkin sorular yer almaktadır. Maddeler; “Her Zaman” (4.20-5.00), “Çoğunlukla” (3.40-4.19), “Ara Sıra” (2.60-3.39), “Nadiren” (1.80-2.59), “Hiç” (1.00-1.79), şeklinde beşli likert ölçeği şeklinde tasarlanmıştır. Ölçeğin güvenirliğini ve iç tutarlılığını tespit edebilmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve 59 maddenin genel güvenirlik katsayısının .87 olduğu görülmüştür.

Verilerin Toplanması ve İzinler

Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan gerekli etik izin, sonrasında Elâzığ Milli Eğitim Müdürlüğü’nden okullarda araştırma ölçeklerini uygulama izni talep edilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmacı tarafından okullara gidilerek ölçme araçlarının yer aldığı formlar araştırmaya katılmaya gönüllü olduklarını beyan eden öğretmenlere uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Ne tür analizlerin yapılabileceğini tespit edebilmek amacı ile elde edilmiş olan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Çarpıklık değerlerinin -0.898 ile -0.335 aralığında; basıklık değerlerinin ise -0.782 ile 0.414 aralığında olduğu görülmüştür. Bir veri setinin normal dağılım gösterdiğini anlayabilmek için basıklık katsayısı basıklık standart sapması değerine bölüldüğünde ve çarpıklık katsayısı çarpıklık standart sapma değerine bölüldüğünde elde edilen değerlerin -1.96 ile $+1.96$ değer aralığında olması gerekir (Can, 2016). Dolayısıyla verilerin normal bir dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür. Verilerin normal dağılım göstermesinden ötürü SPSS paket programının parametrik testler grubundan t-testi, ANOVA testi, Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. ANOVA testi sonuçlarında gözlemlenen anlamlı farkın hangi iki değişken arasında gerçekleştiğini anlayabilmek amacıyla da karşılaştırılacak grup sayılarının çok olması durumunda α hata payını kontrol altında tutabilen (Scheffe, 1959) Post-hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Etik Onay

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 20/11/2022 tarih 24/13 nolu karar ile etik onay alınmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde veriler üzerinde yapılmış olan testler, testler sonucunda elde edilmiş bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulgular

Çalışmaya katılan öğretmenlerin, Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği düzeylerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği istatistiksel olarak inceleme altına alınmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyleri ölçümlenirken t testi kullanılmıştır. İlgili veriler Tablo 2'de bulunmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ve Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzı Davranışlarına İlişkin Verilerin Cinsiyete Göre İstatistiksel Olarak Anlamlı Farklılık İfade Edip Etmediğine Yönelik t-Testi Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Öznel İyi Oluş Ölçeği	Erkek	214	4.07	0.62	0.297	0.130
	Kadın	291	4.05	0.73		
ÖÖİÖÖ (Okula Bağlılık)	Erkek	214	3.95	0.87	0.776	*0.009
	Kadın	291	3.89	1.00		
ÖÖİÖÖ (Öğretim Yeterliği)	Erkek	214	4.19	0.56	-0.560	0.210
	Kadın	291	4.22	0.60		
LTDÖ (Otokratik)	Erkek	214	2.79	0.83	1.666	0.322
	Kadın	291	2.67	0.77		
LTDÖ (Demokratik)	Erkek	214	3.46	0.98	0.932	*0.036
	Kadın	291	3.37	1.06		
LTDÖ (Serbest Bırakıcı)	Erkek	214	3.20	0.52	-0.259	*0.037
	Kadın	291	3.22	0.58		
LTDÖ (Etkileşimci)	Erkek	214	3.23	0.68	0.902	0.211
	Kadın	291	3.18	0.71		
LTDÖ (Dönüşümcü)	Erkek	214	3.36	1.04	0.805	0.070
	Kadın	291	3.28	1.10		

Tabloda yer alan bulgulara göre Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği için okula bağlılık alt boyutu incelendiğinde, erkek öğretmenlerin ortalama $\bar{x}=3.95$ ($Ss=0.87$); kadın öğretmenlerin ortalamalarının ise $\bar{x}=3.89$ ($Ss=1.00$) olduğu gözlemlenmektedir. Testten elde edilen bulguya göre ($t=0.776$; $p=.009$, $p<.05$), erkek öğretmenler ile kadın öğretmen ortalamaları arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, Öznel İyi Oluş için okula bağlılık alt boyutunda verdiği yanıtlarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek ortalama sunduğu görülmüştür.

Tabloda yer alan bulgulara göre Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin demokratik liderlik alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalamalarının $\bar{x}=3.46$ ($Ss=0.98$); kadın öğretmenlerin ortalamalarından $\bar{x}=3.37$ ($Ss=1.06$) daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Testten elde edilen bulguya göre ($t=0.932$; $p=.036$, $p<.05$), erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin ortalamaları arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır.

Tabloda yer alan bulgulara göre Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için serbest bırakıcı liderlik alt boyutu incelendiğinde, erkek öğretmenlerin ortalamalarının $\bar{x}=3.20$ ($Ss=0.52$); kadın öğretmenlerin ortalamalarının ise $\bar{x}=3.22$ ($Ss=0.58$) olduğu gözlemlenmektedir. Testten elde edilen bulguya göre ($t=-0.259$; $p=.037$, $p<.05$), erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin ortalamaları arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Öğretmenlerin, Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için serbest bırakıcı liderlik alt boyutunda verdikleri yanıtların ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek ortalama sunduğu görülmüştür.

Görev Yapılan Eğitim Kademesi Değişkenine Yönelik Bulgular**Tablo 3.** Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ve Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzı Davranışlarına İlişkin Verilerin Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre İstatistiksel Olarak Anlamlı Farklılık İfade Edip Etmediğine Yönelik ANOVA Testinden Elde Edilen Bulgular

Değişkenler	Eğitim Kademeleri	N	\bar{X}	Ss	F	P	Fark
Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	Okul Öncesi=A	58	4.09	0.70	9.878	**0.000	B>C B>D
	İlkokul=B	121	4.34	0.59			
	Ortaokul=C	192	3.93	0.68			
	Lise=D	134	3.99	0.70			
	Toplam	505	4.06	0.68			
ÖÖİÖÖ (Okula Bağlılık)	Okul Öncesi=A	58	3.93	0.98	8.754	**0.000	B>C B>D
	İlkokul=B	121	4.28	0.81			
	Ortaokul=C	192	3.76	0.94			
	Lise=D	134	3.81	0.97			
	Toplam	505	3.92	0.95			
ÖÖİÖÖ (Öğretim Yeterliği)	Okul Öncesi=A	58	4.26	0.59	6.531	**0.000	B>C B>D
	İlkokul=B	121	4.39	0.53			
	Ortaokul=C	192	4.11	0.58			
	Lise=D	134	4.16	0.60			
	Toplam	505	4.21	0.58			
LTDÖ (Otokratik)	Okul Öncesi=A	58	2.52	0.67	1.695	0.167	
	İlkokul=B	121	2.78	0.90			
	Ortaokul=C	192	2.76	0.78			
	Lise=D	134	2.70	0.77			
	Toplam	505	2.72	0.79			
LTDÖ (Demokratik)	Okul Öncesi=A	58	3.73	0.91	2.217	0.085	
	İlkokul=B	121	3.39	1.21			
	Ortaokul=C	192	3.37	0.97			
	Lise=D	134	3.35	0.94			
	Toplam	505	3.41	1.02			
LTDÖ (Serbest Bırakıcı)	Okul Öncesi=A	58	3.33	0.50	1.461	0.224	
	İlkokul=B	121	3.23	0.61			
	Ortaokul=C	192	3.17	0.55			
	Lise=D	134	3.20	0.52			
	Toplam	505	3.21	0.55			
LTDÖ (Etkileşimci)	Okul Öncesi=A	58	3.47	0.57	3.310	*0.020	A>C A>D
	İlkokul=B	121	3.18	0.78			
	Ortaokul=C	192	3.16	0.66			
	Lise=D	134	3.15	0.68			
	Toplam	505	3.20	0.69			
LTDÖ (Dönüşümcü)	Okul Öncesi=A	58	3.76	0.90	4.064	**0.007	A>C A>D
	İlkokul=B	121	3.30	1.24			
	Ortaokul=C	192	3.27	1.03			
	Lise=D	134	3.20	0.99			
	Toplam	505	3.31	1.07			

*p<.05, **p<.01

Tablo 3'e göre Öznel İyi Oluş Ölçeğine ait bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama puanlarının; okul öncesi öğretmenleri için \bar{x} =4.09 (Ss=0.70); ilkokullarda görev alanlar için

$\bar{x}=4.34$ ($Ss=0.59$); ortaokullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.93$ ($Ss=0.68$); liselerde görev alanlar için $\bar{x}=3.99$ ($Ss=0.70$) olduğu görülmektedir. Okul türü gözetilmediğinde, tüm kademelerde çalışan öğretmenlerin ortalama puanı $\bar{x}=4.06$ ($Ss=0.68$) olduğu görülmektedir. Eğitim kademeleri arasında ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptayabilmek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucunda, farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla grup varyansları eşit olduğundan Scheffe testi kullanılmıştır. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin puan ortalamalarının arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farkın olduğu tespit edilmiştir ($F=9.878$, $p=.000$, $p<.05$). Scheffe testine göre, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği puanlarının ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okula bağlılık alt boyutu incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama puanları; okul öncesi okullarda görev yapanlar için $\bar{x}=3.93$ ($Ss=0.98$); ilkokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=4.28$ ($Ss=0.81$); ortaokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.76$ ($Ss=0.94$); lise kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.81$ ($Ss=0.97$) olmuştur. Okul türü gözetilmediğinde, tüm okullarda çalışan öğretmenlerin ortalama puanı $\bar{x}=3.92$ ($Ss=0.95$) olmuştur. Öznel İyi Oluş Ölçeği için okula bağlılık alt boyutunda puan ortalamalarının arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunduğu tespit edilmiştir ($F=8.754$, $p=.000$, $p<.05$). İlkokullarda görev alan öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği için okula bağlılık alt boyutundaki ortalamalarının ortaokul ve liselerde görev alan öğretmenlerin ortalamalarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öznel İyi Oluş Ölçeği için öğretim yeterliği alt boyutu incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama puanları; okul öncesi okullarda görev yapanlar için $\bar{x}=4.26$ ($Ss=0.59$); ilkokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=4.39$ ($Ss=0.53$); ortaokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=4.11$ ($Ss=0.58$); lise kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=4.16$ ($Ss=0.60$) olmuştur. Okul türü gözetilmediğinde, tüm kademelerde çalışan öğretmenlerin ortalama puanı $\bar{x}=4.21$ ($Ss=0.58$) olmuştur ($F=6.531$, $p=.000$, $p<.05$). Scheffe testine göre ilkokulda görev alan öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği için öğretim yeterliği alt boyutundaki düzeylerin ortaokul ve liselerde görev alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için etkileşimci liderlik alt boyutu incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama puanları; okul öncesi kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.47$ ($Ss=0.57$); ilkokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.18$ ($Ss=0.78$); ortaokul kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.16$ ($Ss=0.66$); lise kademesindeki okullarda görev alanlar için $\bar{x}=3.15$ ($Ss=0.68$) olmuştur. Okul türü gözetilmediğinde, tüm kademelerde çalışan öğretmenlerin ortalama puanı $\bar{x}=3.20$ ($Ss=0.69$) olmuştur. Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için etkileşimci liderlik alt boyutunda puan ortalamalarının arasında istatistiksel olarak

anlamli düzeyde fark bulunduğu tespit edilmiştir (F=3.310, p=.020, p<.05). İlkokulda görev alan öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için etkileşimci liderlik alt boyutundaki düzeyin ortaokul ve liselerde görev alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için dönüşümcü liderlik alt boyutu incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama puanları; okul öncesi okullarda görev alanlar için \bar{x} =3.76 (Ss=0.90); ilkokul kademesindeki okullarda görev alanlar için \bar{x} =3.30 (Ss=1.24); ortaokul kademesindeki okullarda görev alanlar için \bar{x} =3.27 (Ss=1.03); lise kademesindeki okullarda görev alanlar için \bar{x} =3.20 (Ss=0.99) olmuştur. Okul türü gözetilmediğinde, tüm okullarda çalışan öğretmenlerin ortalama puanı \bar{x} =3.31 (Ss=1.07) olmuştur. ANOVA testi sonucunda, Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için dönüşümcü liderlik alt boyutunda puan ortalamalarının arasında istatistiksel olarak anlamli düzeyde fark bulunduğu tespit edilmiştir (F=4.064, p=.007, p<.05). İlkokulda görev alan öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği için dönüşümcü liderlik alt boyutundaki düzeylerinin ortaokul ve liselerde görev alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Çalışmanın katılımcısı olan öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak inceleme altına alınmıştır. İlgili veriler Tablo 4'te bulunmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği ile Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzı Davranışları Ölçeği Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi ile Yorumlanmasına Yönelik Bulgular

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği 1								
(2) ÖÖİÖÖ (Okula Bağlılık)	.937**	1						
(3) ÖÖİÖÖ (Öğretim Yeterliği)	.825**	.576**	1					
(4) LTDÖ (Otokratik)	-.388**	-.437**	-.202**	1				
(5)LTDÖ (Demokratik)	.516**	.552**	.315**	-.678**	1			
(6)LTDÖ(Serbest Birakıcı)	.453**	.552**	.263**	-.594**	.624**	1		
(7) LTDÖ (Etkileşimci)	.481**	.512**	.298**	-.551**	.814**	.716**	1	
(8)LTDÖ (Dönüşümcü)	.514**	.549**	.316**	-.622**	.882**	.772**	.896**	1

**p<.01, N=505

Tablo 4 incelendiğinde Öznel İyi Oluş Ölçeği puanları ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği otokratik liderlik alt boyutu puanları arasında orta düzeyde ($r=-.388$; $p<.01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Öznel İyi Oluş Ölçeği ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin alt boyutlarından demokratik liderlik arasında orta seviyede ($r= .516$; $p<.01$); serbest bırakıcı liderlik arasında orta seviyede ($r= .453$; $p<.01$); etkileşimci liderlik arasında orta seviyede ($r= .481$; $p<.01$); dönüşümcü liderlik arasında orta seviyede ($r= .514$; $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulguya göre öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği alt boyutlarından demokratik, Serbest Bırakıcı, Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik düzeyleri arttıkça Öznel İyi Oluş Ölçeği düzeyleri artmakta; otokratik liderlik alt boyutu düzeyi arttıkça Öznel İyi Oluş Ölçeğinin düzeyi azalmaktadır.

Öznel İyi Oluşun Yordanmasına Yönelik Bulgular

Çalışmanın katılımcısı olan öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği düzeylerine Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği algılarının yordaması, Çoklu Regresyon Analizi kullanılarak inceleme altına alınmıştır. İlgili veriler Tablo 5'te bulunmaktadır.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzı Davranışlarının Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	Sabit	2.788	.289		9.654	.000
	LTDÖ (Otokratik)	-.044	.045	-.051	-.971	.332
	LTDÖ (Demokratik)	0.146	.058	.218	2.496	.013*
	LTDÖ (Serbest Bırakıcı)	0.104	.077	.084	1.355	.176
	LTDÖ (Etkileşimci)	0.066	.070	.165	1.514	.131
	LTDÖ (Dönüşümcü))	.105	.085	.067	.782	.434

$R= .536$, $R^2= .288$,

Düzeltilmiş $\Delta R^2= .281$, $F = 40.316$, $p= .000$ ** $p<.01$

Tablo 5 incelendiğinde Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin otokratik, demokratik, serbest bırakıcı etkileşimci ve dönüşümcü alt boyutları birlikte öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.536$, $R^2=.288$, $p=000$, $p<.01$). Adı geçen beş değişken birlikte liderlik tarzı davranış ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %29'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin ,öznel iyi oluş üzerindeki görece önem sırası; demokratik, dönüşümcü, serbest bırakıcı etkileşimci, ve otokratik liderlik tarzlarıdır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece demokratik liderlik tarzı değişkeninin öznel iyi oluş üzerinde önemli, anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler önemli bir etkiye sahip değillerdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği algıları ve Öznel İyi Oluş Ölçeği düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinde demokratik ve serbest bırakıcı alt boyutlarındaki düzeylerin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği, demokratik alt boyutu düzeylerinin erkeklerden; serbest bırakıcı alt boyutunda ise erkeklerin düzeylerinin kadınlardan daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam değeri ve alt boyut değerleri açısından inceleme altına alındığında cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bulgularından yola çıkarak, kadın ve erkek öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeğinde ve bu ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlam kazanabilecek bir farklılığın gözlemlenmediği söylenebilir. Alanyazında sonucu mevcut çalışma ile benzerlik ve farklılık gösteren araştırmalara yer verilmiştir. Taş ve diğerleri (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin alt bölümlerine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Horton (2017) tarafından ABD’de gerçekleştirilen çalışmaya göre kadınlar ve erkekler arasında; öznel iyi oluş ve liderlik tarzı davranışları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu araştırma bağlamından yola çıkarak, öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik tarzı davranışlarına göre cinsiyet bazında farklılaşmaması cinsiyet durumunun, bu hususta rol oynamadığının altını çizmektedir. Alga (2017) tarafından gerçekleştirilmiş çalışmada, belli bir örgütün içinde yöneticinin liderlik tarzı ile çalışanın öznel iyi oluşu arasındaki ilişkiyle alakalı önemli tespitlere yer verilmiştir. Çalışmada, örgüt çalışanlarının demokratik yönetim biçimi ile yönetilmesi ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında kuvvetli bir ilişki gözlemlenmiş fakat bu çalışmada, Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin demokratik alt boyutunda kadınlar ile erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık, kadınların erkeklere göre daha düşük puanlama vermesi ile oluşmuş olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği algıları ve Öznel İyi Oluş Ölçeği düzeyleri çalıştıkları eğitim kademelerine göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, ilkokulda çalışan öğretmenler ortaokulda ve lisede çalışan öğretmenlere göre daha yüksek Öznel İyi Oluş algısına sahiptirler. Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği etkileşimci ve dönüşümcü liderlik alt boyutlarında ise okul öncesinde çalışan öğretmenler ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeye sahiptirler. Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanı düzeyleri ile eğitim kademesi değişkeninin bulguları ise okul öncesinde çalışan öğretmenlerin, ortaokulda ve lisede çalışan öğretmenlere göre daha fazla Öznel İyi Oluş düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Okula bağlılık ve öğretim yeterliği alt boyutlarında eğitim kademesi değişkeni ile anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Liderlik Tarzı Davranış

Ölçeğinin otokratik, demokratik ve serbest bırakıcı liderlik alt bölümlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamış olup etkileşimci ve dönüşümcü liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Araştırmada ikinci olarak öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeği algıları ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, katılımcıların Öznel İyi Oluş Ölçeği algıları ile Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutları arasında Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin otokratik alt boyutu hariç tutularak pozitif yönde ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Otokratik liderlik tarzı davranışı, öğretmenlerin puanlamasına göre diğer tüm ölçek boyutlarıyla ters orantılıdır. Bu çalışma bağlamında, demokratik yönetim sergilediği düşünülen okul yöneticileri, öğretmenlerin okula bağlılıklarında ve kendilerini öğretimde yeterli hissetmelerinde pozitif yönlü bir rol sahibi olduğunu göstermektedir. Öznel iyi oluş, kişinin mutluluğuna ilişkindir. Öyle ki, mutlu insanlar görevini sürdürdüğü işte daha başarılı olabilmekte, ilişkilerini daha iyi kurabilmekte ve hatta daha uzun yaşamaktadırlar (Lyubomirsky vd., 2005).

Bozdoğan ve Sağnak (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da ilköğretim müdürlerinin liderlik davranışı ile öğrenme iklimi arasında anlamlı sonuçlar çıkarılmıştır. Çalışmaya göre, demokratik liderlik ile uyum, özgürlük, iş birliği olarak belirlenen özgürlük, değerlendirme, uyum ve iş birliği arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Ancak çalışmada otokratik liderlik ile yine aynı öğrenme iklimi alt bölümleri arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır.

Bu araştırma bulgularının paralelinde, Ergün ve Nartgün (2017), yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin buldukları okulu öznel iyi oluş biçimlerine göre algıladığını, bu ölçeklerdeki otokratik liderlik düzeyinin yüksek olmasının okulun yönetim biçimini ve dolayısıyla Öğretmen Öznel iyi oluş ölçeği düzeyini azaltacağını ifade etmekte ve Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin diğer alt boyutları ile öğretmenlerin Öznel İyi Oluşu arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır.

Katıtaş vd., (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının etik liderlik sergileyen okul yöneticileri ile ilişkisi ele alınmış; öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile iş doyumları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Demokratik bir yönetici olma hali ile dolaylı ilişki düşünülmektedir.

ABD’de gerçekleştirilen bir başka araştırmaya göre yöneticinin güvenilirlik davranış tarzı ile öğretmenin iş memnuniyeti ve performansı arasında güçlü bir korelasyon tespit edilmiştir (Walumbwa vd., 2008). Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, demokratik liderlik davranış tarzı sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin öznel iyi oluşlarına dolayısıyla memnuniyetine ve performansına olumlu etkilerde bulunmaktadır. Korelasyon değerlerinin

demokratik alt boyutuna dair referans araştırmaların çoğunda pozitif değer görülmesi demokratiklik hususunun altını önemli bir faktör olarak çizmektedir.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği düzeylerinin Öznel İyi Oluş Ölçeği algılarını yordama durumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda Öznel İyi Oluş Ölçeği algılarını Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği demokratik düzeyinin anlamlı düzeyde yordadığı, Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin diğer alt boyutlarının ise anlamlı düzeyde yordamadığı gözlemlenmektedir. Yordama durumu incelendiğinde, otokratik liderlik alt boyutunun negatif etkili bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, yöneticilerinin bireysel özelliklerini dikkate alarak gözlemlenmesi, okula bağlılığı ve öğretim yeterliğinin yüksek olması, öğrenciler için daha verimli olmasına, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına saygı duymasına ve onlarla iş birliği halinde olmasına yol açmaktadır, otokratik bir tutum ise bu durumu tersine çevirebilmektedir (Taş ve diğerleri, 2007).

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre araştırmacı ve uygulamacılara aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- ✓ Bu çalışma nicel araştırma olarak tasarlanmış olup sonraki araştırmalarda nitel veya karma yöntem kullanılabilir.
- ✓ Çalışma bir ilde gerçekleştirilmiş olup bundan sonraki araştırmalarda çeşitli iller veya bölgelerde yapılarak karşılaştırma yapılabilir.
- ✓ Literatürde öğretmen öznel iyi oluş düzeyini etkileyen pek çok faktörden söz edilmiştir ancak bu çalışmada yalnızca liderlik tarzları ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişki çalışılmıştır. Daha sonra yapılacak araştırmalarda farklı değişkenler ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelenebilir.
- ✓ Yapılan çalışma sonucunda okul müdürünün otokratik liderlik tarzının öğretmen öznel iyi oluş düzeyini etkilediği anlaşılmış olup öğretmen yetiştirme programlarında öğretmen adaylarına yönelik liderlik tarzı davranışları ile ilgili bilgilendirici eğitimler verilerek bu konudaki farkındalıklarını artırıcı çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Öğretmen öznel iyi oluş düzeyi üzerinde etkileri düşünüldüğünde önemli role sahip olan okul yöneticilerine, liderlik tarzlarını tanıtan ve olumlu yönde gerçekleşmesi beklenen değişim sürecini destekleyici eğitimler düzenlenebilir.

Etik Onay

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 20/11/2022 tarih 24/13 nolu karar ile etik onay alınmıştır.

Kaynakça

- Alga, E. (2017). Örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 97-124.
- Arslan, Ş. N. & Zincirli, M. (2020). As a reflection of positive psychology on education; subjective well-being. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 13(82), 131-145.
- Asıcı, E. & İkiz, F. E. (2019). Okulda öznel iyi oluşun okul iklimi ve öz-yeterlik açısından yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 621-638.
- Baltaş, A. (2001). *Ekip çalışması ve liderlik* (3. Baskı). Remzi Kitapevi.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi-II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy adolescents: The link between subjective well-being, internal resources, and parental factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(2), 67-79.
- Bozdoğan, K., & Sağnak, M. (2011). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile öğrenme iklimi arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 137-145.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (4. basım). Pegem Akademi.
- Cinel, M.O. & Çekmecioğlu, H. (2008). *Karizmatik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık unsurları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. 2. Baskı. Pegem A Yayınevi
- Collins, T. A., Cook, C. R., Dart, E. H., Socie, D. G., Renshaw, T. L., & Long, A. C. (2016). Improving classroom engagement among high school students with disruptive behavior: Evaluation of the class pass intervention. *Psychology in the Schools*, 53(2), 204-219.

Çoroğlu, C. (2003). *İş dünyasında geleceğin yönetimi*. Alfa.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, E., Diener, C. (1996). Most people are happy, *Psychological Science*, 7, 181-185.

Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. (37). New York: Springer.

Durmaz, T. (2005). *Sağlık kuruluşlarında yönetici davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir üniversite hastanesi uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ergün, E. & Sezgin Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.

Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2),103-110.

Goleman D. (2011). *Lideri lider yapan nedir? Duygusal zeka*. İstanbul: Optimist Yayınları.

Hollander, E. P. (1986). On the central role of leadership processes. *Applied Psychology*, 35(1), 39-52.

Horton, N. L. (2017). *Does leadership style predict higher levels of self-compassion, subjective well-being, and job satisfaction?* (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology).

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of applied psychology*, 78(6), 891.

Huber, V. L., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). Effects of decision strategy and number of openings on employment selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45(2), 276-284.

Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (31. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (1999). *Foundations of behavioral research*. New York: Harcourt College Publishers.

- Katıtaş, S., Karadaş, H., & Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (62), 182-207.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetiminde kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık. (7. Baskı).
- Liontos, L. B. (1993). *Transformational leadership: Profile of a high school principal* (No. 72). Oregon School Study Council.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*: Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc. (Literatür Yayıncılık, İstanbul).
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131.
- Masood, S. A., Dani, S. S., Burns, N. D., & Backhouse, C. J. (2006). Transformational leadership and organizational culture: The situational strength perspective. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture*, 220(6), 941-949.
- Önen, L., & Tüzün, B. (2005). *Motivasyon* İstanbul: Epsilon. İncelenmesi Kamu-İş.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Seligman, M.E.P. (1999). Positive social science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181-182.
- Şahin, A., Temizel, H., & Örselli, E. (2004). *Bankacılık sektöründe çalışan yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını algılayış biçimleri ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılayış biçimlerine yönelik uygulamalı bir çalışma*. Ulusal Bilgi, ekonomi ve yönetim kongresi bildiri kitabı, 657-665.
- Taş, A., Çelik, K., & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları1. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 85-98.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

The Relationship Between Teachers' Perceptions of School Administrators' Leadership Styles and Subjective Well-Being Levels

Extended Abstract

Introduction

Happiness and subjective well-being are concepts that have been the subject of research since the earliest times of humanity. In addition to the concepts of happiness and subjective well-being, concepts such as meaningful life, ideal life, life satisfaction have been discussed in many dimensions in other disciplines, mostly in Philosophy, and different ideas have emerged on these issues. Considering the process called life, it is assumed that many actions are performed in order to reach the feeling of happiness which is mentioned (Asıcı and İkiz, 2019). In general, the concept of happiness is a feeling in itself and the situation that occurs when this feeling occurs (Diener 2009). The views on how school leadership should be changed significantly with the steps taken by the demands of the social environment from education in the 1990s and the new arrangement and structuring approach that has emerged today (Liontos, 1993). This change has affected not only the school administration, but also the education and training process in the school. In the 17th and 18th centuries, the approach to school management was based on the teacher-administrator relationship. This unscientific approach has been used significantly in the management mechanism of single-class schools. However, at the beginning of the 19th century, with the development of multi-class schools in countries that were in the process of development, important changes took place in the duties, status and roles of school organization leaders (Çelik, 2000). In the 21st century, where change has gained momentum, it has been understood that the factors determining the competitiveness of organizations among each other in the face of changing and developing economic and social conditions are significantly related to the leadership style of individuals in the managerial position of organizations. It is thought that the relationship between the subjective well-being levels of the teachers in the organization and the leadership styles adopted by the school administrators working in the school they work in is worth investigating.

Method

This study, which aims to examine the relationship between teachers' perceptions of school administrators' leadership styles and their subjective well-being levels, was planned as a descriptive study using the correlational survey model. The universe of this research consists of 7605 teachers working in official kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools in the province of Elazığ in the 2020-2021 academic year. Random sampling method was used while determining the research sample. Accordingly, the research was carried out in the light of the data obtained from 505 teachers.

In order to determine what kind of analyzes can be made, it was checked whether the data obtained showed a normal distribution or not. The skewness values range from -.898 to -.335; The kurtosis values were found to be between -.782 and .414. In order to understand that a data set has a normal distribution, the values obtained when the kurtosis coefficient is divided by the kurtosis standard deviation value and the skewness coefficient is divided by the skewness standard deviation value should be between -1.96 and +1.96 (Can, 2016). Therefore, it is possible to say that our data show a normal distribution. Due to the normal distribution of the data, t-test, ANOVA test, Pearson Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis from the parametric tests group of the SPSS package program were used. In order to understand between which two variables the significant difference observed in the ANOVA test results occurred, Scheffé test, one of the Post-hoc tests, was used.

Findings

According to the results obtained from the research, it was determined that the levels of democratic leadership and liberating leadership sub-dimensions in the Leadership Style Behavior Scale differ statistically according to the gender of the teachers. It was concluded that in the Leadership Style Behavior Scale of female teachers, the levels of democratic leadership sub-dimension were lower than that of men, and the levels of men in the liberating leadership sub-dimension were lower than that of women. When the teachers were examined in terms of the total value and sub-dimension values of the Subjective Well-Being Scale, it was concluded that there was no significant difference according to their gender. Based on the results of the study, it can be said that no statistically significant difference was observed in the Subjective Well-Being Scale of male and female teachers and its sub-dimensions. The findings of the study reveal that there is a positive relationship between the participants' perceptions of the Subjective Well-Being Scale and the Leadership Style Behavior Scale total score and all its sub-dimensions, excluding the autocratic sub-dimension of the Leadership Style Behavior Scale. Autocratic leadership style behavior is inversely proportional to all

other scale dimensions according to teachers' ratings. Finally, in the study, the predictive status of teachers' Leadership Style Behavior Scale levels of Subjective Well-Being Scale perceptions was examined. As a result of the research, it was observed that the Democratic level of the Leadership Style Behavior Scale significantly predicted the perceptions of the Subjective Well-Being Scale, while the other sub-dimensions of the Leadership Style Behavior Scale did not significantly predict it. When the prediction situation is examined, it is seen that the autocratic leadership sub-dimension is a negative predictor.

