

Öğretmenlerin Örgütsel Mutlulukları ile Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki*

Orhan Sarıbyık¹



Ramazan Yirci²



Özet: Bu araştırmanın temel amacı, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ortaya çıkarmak ve okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 20 farklı okuldan 413 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formları ile “Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Ölçeği” ve “Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ve cinsiyet, okul türü, deneyim yılı ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin görüşleri hem dönüştürücü hem de serbest bırakıcı (laissez-faire) liderlik stilleri için "Katılıyorum" düzeyinde bulunurken, sürekli liderlik stili için "Kısmen katılıyorum" düzeyinde bulunmuştur. Okul yöneticilerinde öğretmenlerin algıladıkları liderlik tarzlarına ilişkin ortalama puanlarının cinsiyet, okul türü, mesleki kıdem ve kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı; ancak medeni duruma ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile dönüştürücü liderlik tarzları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu, sürdürücü ve laissez-faire liderlik için ise düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin en çok dönüştürücü liderlik ve en az sürdürücü liderlik ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Stilleri, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk

Type / Tür:

Research /Araştırma

Received / Geliş Tarihi:

9 Ekim 2023

Accepted / Kabul Tarihi:

11 Aralık 2023

Page numbers / Sayfa no:

171-197

Suggested APA Citation / Önerilen APA Atıf Biçimi:

Sarıbyık, O. ve Yirci, R. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 171–197.

* Bu çalışma birinci yazarın KSU Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi programında ikinci yazar danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Öğretmen, MEB / Kahramanmaraş

² Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Yönetimi ABD / Kahramanmaraş

The Relationship Between Teachers' Organizational Happiness Levels and School Administrators' Leadership Styles

Abstract

The purpose of this study is to investigate the levels of organizational happiness among teachers in public schools and to evaluate their perceptions of school administrators' leadership styles. To accomplish this, a relational survey model - a quantitative research approach - was utilised. The sample population consisted of 413 teachers selected through a simple random sampling method from 20 different schools. "The data collection instruments used in this study were the "Teacher Organisational Levels of Happiness Scale," the "School Administrators' Leadership Styles Scale," and personal information forms. Within the results, it was found that teachers' organisational levels of happiness were at high level. These levels varied significantly depending on the gender, school type, years of experience, and educational level variables." Teachers' views on the leadership styles of school administrators were at an "I agree" level for both transformative and laissez-faire leadership styles. However, for perpetual leadership style, their opinion was at an "I partially agree" level. The study discovered significant differences in the average scores of leadership styles as perceived by teachers in school administrators based on gender, school type, occupational seniority and length of service in the institution. Nevertheless, there was no significant difference observed when considering marital status and educational level. A mediocre positive relationship was found between teachers' organisational happiness and transformative leadership style. A low-level positive relationship was found in regards to perpetual and laissez-faire leadership styles. Furthermore, results indicated that organisational levels of happiness among teachers were most associated with transformational leadership and least with perpetual leadership.

Keywords: Happiness, Leadership Styles, Organizational Happiness

Giriş

Mutluluk insanoglu için nihai hedef olarak tarif edilir ve insanların üzerinde uzlaşabildiği ortak bir amaçtır (Frey ve Stutzer, 2002). Bireyin kendi yaşamını genel olarak nasıl deneyimlediği ve nasıl değerlendirildiği ile ilgili bir kavram olan mutluluk, örgütsel anlamda iş yerinde mutluluk, işte mutluluk, çalışan mutluluğu veya örgütsel mutluluk gibi farklı kavramlarla ifade edilebilmektedir (Erer, 2021). Örgütsel mutluluk çalışanların o örgütte çalışmaktan dolayı kendilerini memnun hissetme, kendilerine iyi davranıldığını ve değer verildiğini görme durumu olarak ifade edilmektedir (Edmunds ve Pryce Jones, 2008). Örgütsel mutluluğun oluşmasında örgütteki destekleyici arkadaşlık ilişkileri, tatmin edici bir maaş, başarıların takdir edilmesi gibi faktörler yanında lider tutumunun da etkili olduğu ifade edilmektedir (Nieżurawska ve ark., 2023; Srivastava ve ark., 2022). Liderlik ortak amaçları gerçekleştirme noktasında işlerin kolaylaştırılmasıdır (Yukl, 2010) ve liderlerin çalışan ve örgüt üzerinde önemli etkileri vardır. Çalışanların örgütsel mutlulukları, işten ayrılma niyetleri ve iş performansı gibi alanlarda liderlik stillerinin belirleyici özelliği bulunmaktadır (Romão ve ark., 2022). Dolayısıyla örgütsel mutluluk ve liderlik kavramları arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Fidan, 2020). Yöneticilerin, astlarının iş ve özel yaşamlarını dengeleme noktasında belirleyici bir etkiye sahip olduğu, iş ve yaşam dengesinin çalışanların refah ve huzurunu, aynı zamanda iş tatminini de arttırdığı yapılan araştırmalarda görülmüştür (Allen, 2001; Fisher, 2010; Greenhaus ve ark., 2003; Saltzstein ve ark., 2001). Bu nedenle iş ve yaşam dengesiyle beraber örgütsel mutluluğun artması noktasında yöneticilerin sergileyeceği liderlik

stilleri önemli görülmektedir.

İnsanların ruh halleri üretkenliklerine de yansıtılabilmektedir. Bu nedenle örgütsel mutluluk, örgütlerin üretkenliğini artırmada hayati bir öneme sahiptir. Mutlu insanlar daha üretken ve yaratıcı olabilirken, mutsuz insanlar görevlerine odaklanamazlar. Örgütler uzun vadede çalışanlarının mutluluğunu sağlayabilirse, yaşamlarını sürdürülebilir, üretkenliklerini ve verim elde etme yeteneklerini artırır. Bu bilinçle hareket eden kuruluşların, örgütsel mutluluğu hangi faktörlerin etkilendiğini bilmesi gerekir (Wesarat ve ark., 2015).

Eğitim örgütü olan okulların en temel taşı olan öğretmenlerin mutluluğu toplumun tamamını etkileyecek derecede önemlidir. Çünkü okulların girdisi ve çıktısı insandır. Bu girdi ve çıktılar toplumdaki alınıp tekrar topluma gönderilmektedir. Çocukların okulda mutlu olabilmeleri için onları eğiten, geleceğe hazırlayan öğretmenlerin de mutlu olması gerekmektedir. Aksi takdirde mutsuz öğretmen mutsuz öğrenciyi, mutsuz öğrenci de mutsuz bir toplumu doğuracaktır. İşte bu noktada başta okul yöneticileri olmak üzere bütün eğitim yöneticilerine çeşitli sorumluluklar düşmektedir. Onların göstereceği liderlik stillerinin öğretmenlerin mutlu ya da mutsuz olmalarında etkili olabileceği düşünülebilir.

Okulların hepsinde aynı yönetmeliklerin uygulanmasına rağmen, okul başarısının, öğretmenin iş doyumunun ve çevreden alınan tepkilerin farklılık göstermesi lider ve okul yöneticilerinin tutumlarının önemini ortaya koymaktadır (Goldberg, 2001). Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle olan ilişkileri, her iki tarafın da mübadeleden memnun olmasına ve birbirlerinin beklentilerini karşılamaya devam etmesine bağlı görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarında sağlanacak örgütsel mutluluk, geleceğin yüksek kaliteli çalışanlarını tutan ve motive eden kuvvetli bir yapının temellerinin atılmasını sağlayabilir.

Alanyazın incelendiğinde liderlik ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmaların çok sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir. Araştırmalar daha çok çalışanların işteki mutluluk düzeylerinin ölçülmesine odaklandığı görülmektedir (Pérez ve ark., 2023). Mevcut araştırma ile örgütsel mutluluk kavramı ve liderlik stilleri okul örgütü bağlamında inceleneceğinden bu alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyinin, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Medeni Durum,
 - c. Görev yapılan okul türü (ilkokul, ortaokul, lise),
 - d. Mesleki kıdem,
 - e. Eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin düzeyine yönelik öğretmen görüşleri nedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri arasında ilişki var mıdır?
5. Okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Çalışmanın temel problemi öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin ve okul yöneticilerindeki algıladıkları liderlik stillerinin hangi düzeyde olduğunun ortaya çıkarılarak bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi olduğundan bu araştırma ilişki tarama modelinde desenlenmiştir. Karasar (2010), iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını ve ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemeye yönelik çalışmaları ilişki tarama modeli olarak tanımlamıştır.

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerine bağlı toplam 185 resmi ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan yaklaşık 9000 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise bu ilçelere bağlı resmi okullar arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen yirmi (20=12+8) farklı ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 413 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan hesaplamalarda yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı görülmüştür. Örneklem ait frekans tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 1

Örneklem Ait Frekans Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	209	50.61
	Erkek	204	49.39
Medeni durum	Evli	364	88.14
	Bekar	49	11.86
Görev yapılan okul türü	İlkokul	117	28.33
	Ortaokul	229	55.45
	Lise	67	16.22
Mesleki kıdem	1-5 yıl	63	15.25
	6-10 yıl	118	28.57
	11-15 yıl	111	26.88
	16-20yıl	66	15.98

	21 yıl ve üzeri	55	13.32
Eğitim düzeyi	Lisans	372	90.07
	Lisansüstü	41	9.93
	Toplam	413	100.00

Tablo 1 incelendiğinde kadın ve erkek sayısının dengeli bir şekilde dağıldığı, katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu, lisansüstü eğitim yapmış öğretmen sayısının oldukça az olduğu dikkat çekmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kişisel bilgiler formuyla beraber “Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖÖMÖ)” ve “Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ)” olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır. Korkut (2019) tarafından geliştirilen ÖMÖÖ’ de toplam 33 madde ve altı alt boyut bulunmaktadır. Korkut (2019) ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmiş ve CFI ve TLI (CFI=0.939, TLI=0.934) değerlerinin 0.90 ve 0.90’dan büyük, RMSEA ve SRMR (RMSEA=0.057, SRMR=0.055) değerlerinin 0.08 den küçük, χ^2/sd ($\chi^2/sd=2.382$) olarak hesaplamış ve kabul edilebilir değerler aralığında bulmuştur. Mevcut araştırmada ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek için uygun program kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

ÖÖMÖ Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Index	X^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	$0 \leq X^2/sd \leq 5$	$.90 \leq CFI$	$.90 \leq TLI$	$RMSEA \leq .08$	$SRMR \leq .08$
Araştırma Bulgusu	2,64	0.92	0.91	0.06	0.05

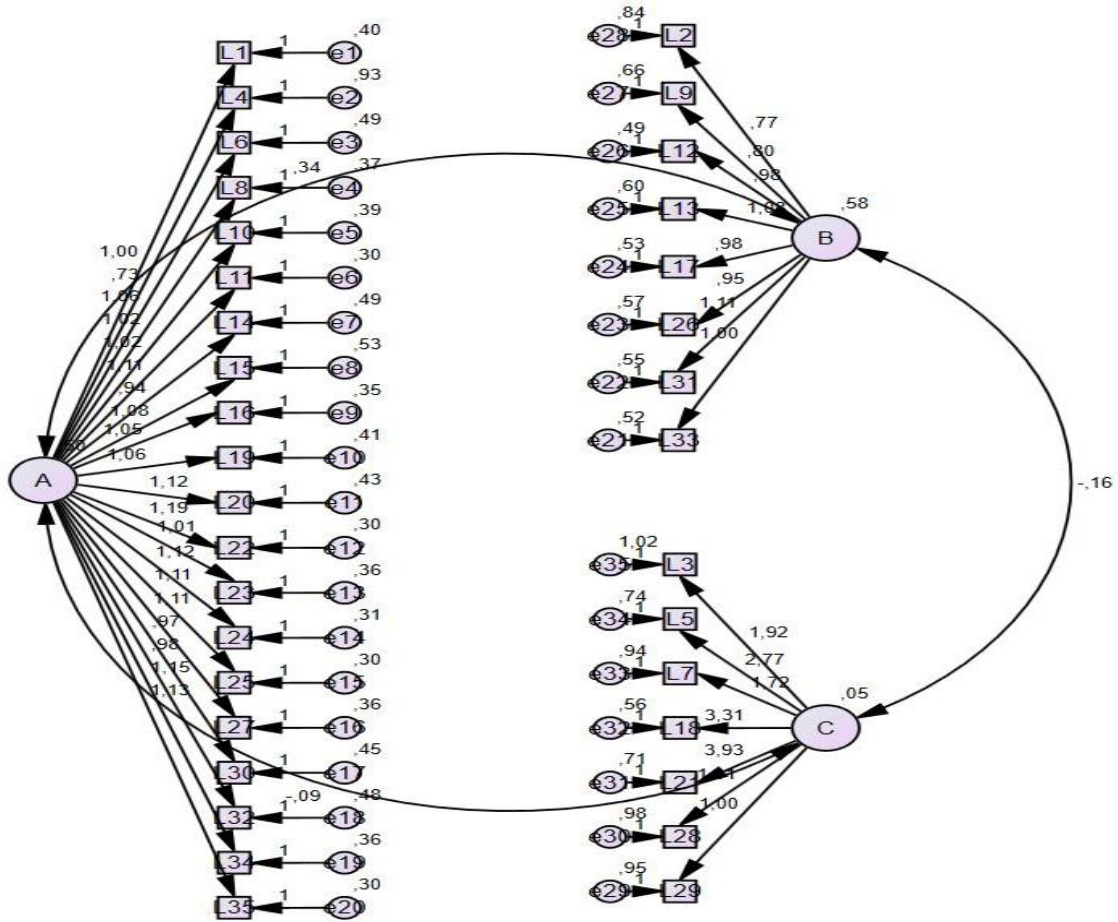
Tablo 2’ ye göre mevcut araştırmanın, CFI ve TLI (CFI=0.92, TLI=.91) değerlerinin 0.90 ve 0.90’dan büyük, RMSEA ve SRMR (RMSEA=0.06, SRMR=0.05) değerlerinin 0.08 den küçük, χ^2/sd ($\chi^2/sd=2.64$) değerinin 0-5 aralığında olduğu görülmektedir. Model kabul edilebilir düzeydedir (Hooper ve ark., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2015; Schermelleh Engel ve ark., 2003).

Bu araştırmada ÖÖMÖ’nün tamamı için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.948 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlik mesleği alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.930 olarak; yönetici tutum ve davranışları alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.946 olarak; meslektaş ilişkileri alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.912 olarak; çalışma koşulları alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.878 olarak; sınıf yönetimi alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.815 olarak; pozitif kişilik alt boyutu için güvenilirlik katsayısı (α)= 0.827 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik katsayılarına göre Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖÖMÖ) ve bütün alt boyutlarının yüksek derecede güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 1999).

Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ) Akan ve ark., (2014) tarafından beşli Likert dereceleme ölçeği şeklinde geliştirilmiştir. Ölçekte üç alt boyut ve toplam 35 madde bulunmaktadır. Akan ve ark., (2014) tarafından yapılan birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeğin üç boyutunu da kapsayan ölçme modeli AGFI (0.85), GFI (0.87), NFI (0.97), NNFI (0.98), CFI (0.98), RMR (0.075), SRMR (0.065), RMSEA (0.052), χ^2/sd (2.34) değerleri ile kabul edilebilir uyum indeksleri göstermiştir. Mevcut araştırmada ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek için uygun program kullanılarak yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1

OMLSÖ’ye Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Mevcut çalışmadaki OMLSÖ’ye yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi bulguları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3
OMLSÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Index	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	$0 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$.90 \leq CFI$	$.90 \leq TLI$	$RMSEA \leq .08$	$SRMR \leq .08$
Araştırma Bulgusu	3.08	0.87	0.86	0.07	0.07

Tablo 3’ te CFI VE TLI değerlerinin kabul edilebilir sınırlara çok yakın olması ve diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında çıkması nedeniyle maddeler arasında kovaryans yapılmamıştır. Model kabul edilebilir düzeydedir (Hooper ve ark., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2015; Schermelleh Engel ve ark., 2003).

Ölçeği geliştiren Akan ve ark., (2014)’ın yaptıkları analizlerde dönüşümcü liderlik Cronbach-Alfa katsayısı 0.96, serbest bırakıcı liderlik Cronbach-Alfa katsayısı 0.82, sürdürümcü liderlik, Cronbach-Alfa katsayısı 0.85 olarak tespit edilmiştir. Mevcut araştırmada Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği’nin alt boyutlarına ait Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayıları dönüşümcü liderlik alt boyutu için (α)= 0.876 olarak, serbest bırakıcı liderlik alt boyutu için (α)= 0.690 olarak, sürdürümcü liderlik alt boyutu için (α)= 0.911 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Veriler %5 hata payı ile analiz edilerek verilen yanıtların dağılımının normal olup olmadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.50 ile +1.50 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bütün ölçeklerin ve alt boyutlarının bu şartı sağladığı dolayısıyla normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi (lisans-lisansüstü) gibi değişkenler için farklılaşma olup olmadığı bağımsız gruplar t-Testi ile sınanmıştır. Anlamlı farkın çıktığı durumlarda etki büyüklüğü (Eta Kare: η^2) hesaplanmıştır. Görev yapılan okul türü ve mesleki kıdem değişkenleri içinse tek yönlü varyans analizi testleri yapılmış ve anlamlı farkın çıktığı durumlarda bu farkın kaynağı Post Hoc testlerinden olan Scheffe testi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Scheffe metodu gruplardaki veri sayısının eşit olması varsayımını dikkate almayan bir Post Hoc türü olarak kabul edilmektedir (Scheffe, 1959). Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında ilişki olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablolastırılarak yorumlanmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puan ortalaması Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenleri Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Ortalaması

Boyutlar	N	\bar{x}	S.S
Örgütsel Mutluluk (Toplam)	413	4.07	0.69
Öğretmenlik Mesleği	413	3.74	0.95
Yönetici Tutum ve Davranışları	413	3.70	0.93
Meslektaş İlişkileri	413	4.08	0.66
Çalışma Koşulları	413	3.87	0.78
Sınıf Yönetimi	413	4.20	0.54
Pozitif Kişilik	413	4.08	0.67

Tablo 4'ten anlaşılacağı üzere öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.07 (katılıyorum) düzeyinde bulunmuştur. Alt boyutlardan öğretmenlik mesleğinin ortalaması 3.74 (katılıyorum); yönetici tutum ve davranışları 3.70 (katılıyorum); meslektaş ilişkileri 4.08 (katılıyorum); çalışma koşulları 3.87 (katılıyorum); sınıf yönetimi 4.20 (kesinlikle katılıyorum), pozitif kişilik 4,08 (katılıyorum) seviyesinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p	η^2																																																								
Örgütsel Mutluluk (genel)	Kadın	209	4.01	0.69	-1.867	0.063																																																									
	Erkek	204	4.14	0.69				Öğretmenlik Mesleği	Kadın	209	3.79	0.93	1.120	0.263		Erkek	204	3.69	0.96	Yönetici Tutum ve Davranışları	Kadın	209	3.57	0.95	-2.281	0.005	0.01	Erkek	204	3.83	0.88	Meslektaş İlişkileri	Kadın	209	4.03	0.66	-1.773	0.077		Erkek	204	4.14	0.66	Çalışma Koşulları	Kadın	209	3.67	0.78	-5.273	0.000	0.06	Erkek	204	4.07	0.73	Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946	
Öğretmenlik Mesleği	Kadın	209	3.79	0.93	1.120	0.263																																																									
	Erkek	204	3.69	0.96				Yönetici Tutum ve Davranışları	Kadın	209	3.57	0.95	-2.281	0.005	0.01	Erkek	204	3.83	0.88	Meslektaş İlişkileri	Kadın	209	4.03	0.66	-1.773	0.077		Erkek	204	4.14	0.66	Çalışma Koşulları	Kadın	209	3.67	0.78	-5.273	0.000	0.06	Erkek	204	4.07	0.73	Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946		Erkek	204	4.20	0.55								
Yönetici Tutum ve Davranışları	Kadın	209	3.57	0.95	-2.281	0.005	0.01																																																								
	Erkek	204	3.83	0.88				Meslektaş İlişkileri	Kadın	209	4.03	0.66	-1.773	0.077		Erkek	204	4.14	0.66	Çalışma Koşulları	Kadın	209	3.67	0.78	-5.273	0.000	0.06	Erkek	204	4.07	0.73	Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946		Erkek	204	4.20	0.55																				
Meslektaş İlişkileri	Kadın	209	4.03	0.66	-1.773	0.077																																																									
	Erkek	204	4.14	0.66				Çalışma Koşulları	Kadın	209	3.67	0.78	-5.273	0.000	0.06	Erkek	204	4.07	0.73	Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946		Erkek	204	4.20	0.55																																
Çalışma Koşulları	Kadın	209	3.67	0.78	-5.273	0.000	0.06																																																								
	Erkek	204	4.07	0.73				Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946		Erkek	204	4.20	0.55																																												
Sınıf Yönetimi	Kadın	209	4.20	0.52	0.068	0.946																																																									
	Erkek	204	4.20	0.55																																																											

Pozitif Kişilik	Kadın	209	4.04	0.68	-1.332	0.183
	Erkek	204	4.12	0.65		

Tablo 5'te görüldüğü üzere kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.01; erkek öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.14 olarak tespit edilmiştir. Ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde öğretmenlik mesleği, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında da cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Yönetici tutum ve davranışları alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması 3.57; erkek öğretmenlerin ortalaması 3.83 olarak tespit edilmiş ve ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Başka bir ifadeyle yönetici tutum ve davranışları alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda hesaplanan etki büyüklüğü 0.01 (küçük) etki değerine sahip olarak bulunmuştur.

Çalışma koşulları alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması 3.67; erkek öğretmenlerin ortalaması 4.07 olarak tespit edilmiş ve ortalamalar arasında erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu bağlamda hesaplanan etki büyüklüğü 0.06 (orta) etki değerine sahip olarak bulunmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p	η^2
Örgütsel Mutluluk (genel)	Evli	364	4.08	0.69	0.388	0.698	
	Bekar	49	4.04	0.71			
Öğretmenlik Mesleği	Evli	364	3.73	0.94	-0.737	0.461	
	Bekar	49	3.83	1.00			
Yönetici Tutum ve Davranışları	Evli	364	3.70	0.90	0.161	0.872	
	Bekar	49	3.68	1.10			
Meslektaş İlişkileri	Evli	364	4.10	0.65	1.425	0.155	
	Bekar	49	3.96	0.75			
Çalışma Koşulları	Evli	364	3.90	0.75	2.629	0.009	0.02
	Bekar	49	3.59	0.96			
Sınıf Yönetimi	Evli	364	4.21	0.53	1.253	0.211	
	Bekar	49	4.11	0.58			
Pozitif Kişilik	Evli	364	4.10	0.64	1.236	0.217	
	Bekar	49	3.97	0.85			

Tablo 6'da görüldüğü üzere evli öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.08; bekar öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.04 olarak tespit edilmiştir. Ortalamalar arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı şekilde öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında da medeni duruma göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilememiştir ($p>0.05$). Çalışma koşulları alt boyutunda ise evli öğretmenlerin ortalaması 3.90; bekar öğretmenlerin ortalaması 3.59 olarak tespit edilmiş ve ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Başka bir ifadeyle evli öğretmenlerin çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi bekar öğretmenlerden daha yüksektir. Bu bağlamda hesaplanan etki büyüklüğü 0.02 (küçük) etki değerine sahip olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre örgütsel mutluluklarını karşılaştırmak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark
Örgütsel Mutluluk (Genel)	İlkokul (a)	117	4.26	0.59	10.266	0.000	a-b
	Ortaokul (b)	229	3.94	0.70			(p=0.000)
	Lise (c)	67	4.21	0.73			b-c (0.016)
Öğretmenlik Mesleği	İlkokul (a)	117	3.88	0.96	7.610	0.001	a-b
	Ortaokul (b)	229	3.58	0.92			(p=0.024)
	Lise (c)	67	4.03	0.93			b-c (p=0.003)
Yönetici Tutum ve Dav.	İlkokul (a)	117	3.88	0.89	3.844	0.022	a-b
	Ortaokul (b)	229	3.59	0.92			(p=0.024)
	Lise (c)	67	3.74	0.97			
Meslektaş İlişkileri	İlkokul (a)	117	4.17	0.64	1.640	0.195	
	Ortaokul (b)	229	4.04	0.67			
	Lise (c)	67	4.09	0.69			-
Çalışma Koşulları	İlkokul (a)	117	4.15	0.63	11.631	0.000	a-b
	Ortaokul (b)	229	3.74	0.81			(p=0.000)
	Lise (c)	67	3.82	0.79			a-c (p=0.019)
Sınıf Yönetimi	İlkokul (a)	117	4.37	0.46	11.974	0.000	a-b
	Ortaokul (b)	229	4.09	0.55			(p=0.000)
	Lise (c)	67	4.27	0.53			
Pozitif Kişilik	İlkokul (a)	117	4.18	0.59	4.483	0.012	
	Ortaokul (b)	229	3.99	0.66			a-b

Lise (c)	67	4.20	0.77	(p=0.047)
----------	----	------	------	-----------

Yapılan analizler sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ortalaması 4.26; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ortalaması 3.94 ve lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ortalaması 4.21 olarak tespit edilmiştir. Ortalamalar arasında ilkokul ve lise öğretmenlerinin lehine anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Analiz sonuçları ilkokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında ise meslektaş ilişkileri hariç diğer tüm alt boyutlarda ortalamalar arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark
Örgütsel Mutluluk (Genel)	1-5 yıl	63	4.12	0.66	1.290	0.273	-
	6-10 yıl	118	3.98	0.73			
	11-15 yıl	111	4.05	0.65			
	16-20 yıl	66	4.21	0.62			
	21 yıl ve üzeri	55	4.09	0.80			
Öğretmenlik Mesleği	1-5 yıl	63	4.00	0.84	1.879	0.113	-
	6-10 yıl	118	3.68	0.97			
	11-15 yıl	111	3.61	0.93			
	16-20 yıl	66	3.76	0.95			
	21 yıl ve üzeri	55	3.80	1.03			
Yönetici Tutum ve Dav.	1-5 yıl	63	3.76	0.93	1.978	0.097	-
	6-10 yıl	118	3.51	0.98			
	11-15 yıl	111	3.74	0.89			
	16-20 yıl	66	3.86	0.88			
	21 yıl ve üzeri	55	3.75	0.90			
Meslektaş İlişkileri	1-5 yıl	63	4.03	0.67	0.845	0.497	-
	6-10 yıl	118	4.05	0.71			
	11-15 yıl	111	4.06	0.61			
	16-20 yıl	66	4.22	0.64			
	21 yıl ve üzeri	55	4.09	0.69			
Çalışma Koşulları	1-5 yıl (a)	63	3.69	0.83	4.888	0.001	a/d (p=0.011),
	6-10 yıl (b)	118	3.70	0.82			
	11-15 yıl (c)	111	3.90	0.71			

	16-20 yıl (d)	66	4.13	0.69			
	21 yıl ve üzeri (e)	55	4.04	0.76	b/d (p=0.003)		
Sınıf Yönetimi	1-5 yıl	63	4.14	0.45			
	6-10 yıl	118	4.22	0.52			
	11-15 yıl	111	4.16	0.56	0.729	0.572	-
	16-20 yıl	66	4.26	0.58			
	21 yıl ve üzeri	55	4.24	0.58			
Pozitif Kişilik	1-5 yıl	63	4.06	0.72			
	6-10 yıl	118	4.13	0.67			
	11-15 yıl	111	4.02	0.65	0.486	0.746	-
	16-20 yıl	66	4.09	0.68			
	21 yıl ve üzeri	55	4.12	0.65			

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel mutluluklarını karşılaştıran analizler sonucunda 1-5 yıl ortalaması 4.12; 6-10 yıl ortalaması 3.98; 11-15 yıl ortalaması 4.05; 16-20 yıl ortalaması 4.21; 21 yıl ve üzeri ortalaması 4.09 olarak tespit edilmiş ve ortalamalar arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında da öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0.05$).

Çalışma koşulları alt boyutunda 1-5 yıl ortalaması 3.69; 6-10 yıl ortalaması 3.70; 11-15 yıl ortalaması 3.90; 16-20 yıl ortalaması 4.13; 21 yıl ve üzeri ortalaması 4.04 olarak tespit edilmiş ve ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($p<0.05$). Elde edilen bulgulara göre 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin çalışma koşullarından mutluluk düzeyi 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluklarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (t-Testi)

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	t	p	η^2
Örgütsel Mutluluk (genel)	Lisans	372	4.09	0.68	1.885	0.060	
	Lisansüstü	41	3.88	0.78			
Öğretmenlik Mesleği	Lisans	372	3.78	0.91	2.802	0.005	0.02
	Lisansüstü	41	3.35	1.17			
Yönetici Tutum ve Davranışları	Lisans	372	3.71	0.93	0.712	0.477	
	Lisansüstü	41	3.60	0.92			
Meslektaş İlişkileri	Lisans	372	4.10	0.66	1.702	0.090	
	Lisansüstü	41	3.92	0.73			

Çalışma Koşulları	Lisans	372	3.88	0.77	1.088	0.277
	Lisansüstü	41	3.74	0.89		
Sınıf Yönetimi	Lisans	372	4.20	0.54	0.448	0.654
	Lisansüstü	41	4.16	0.55		
Pozitif Kişilik	Lisans	372	4.08	0.67	0.067	0.946
	Lisansüstü	41	4.07	0.71		

Yapılan analiz sonucunda lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalaması 4.09; lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin örgütsel mutluluk ortalamasının 3.88 olduğu görülmüştür. Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi lisansüstü eğitim alan öğretmenlere göre nispeten daha yüksek görünse de ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında da ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Öğretmenlik mesleği alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması 3.78; lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin ortalamasının 3.35 olduğu görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($p<0.05$). Bu bağlamda hesaplanan etki büyüklüğü 0.02 (küçük) etki değerine sahip olarak bulunmuştur.

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillere İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik stillerinin düzeyi Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri Ortalaması

Liderlik Stili	N	\bar{x}	S.S
Dönüşümcü Liderlik	413	3.60	0.76
Serbest Bırakıcı Liderlik	413	3.49	0.60
Sürdürümcü Liderlik	413	3.08	0.41

Öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları dönüşümcü liderlik ortalaması 3.60 (Katılıyorum) seviyesinde; serbest bırakıcı liderlik ortalaması 3.49 (Katılıyorum) seviyesinde; sürdürümcü liderlik ortalaması 3.08 (kısmen katılıyorum) seviyesinde bulunmuştur. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik davranışlarını sürdürümcü liderliğe göre daha çok sergiledikleri görülmektedir.

Örgütsel Mutluluk ve Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre

öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile okul yöneticilerinde algıladıkları dönüşümcü liderlik düzeyi arasında %52.7 oranında pozitif yönlü, doğrusal ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Dönüşümcü liderliğin en çok yönetici tutum ve davranışları alt boyutu en az ise pozitif kişilik alt boyutuyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin serbest bırakıcı liderlik sergileme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde %27.8 oranında pozitif yönlü, doğrusal, düşük düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Serbest bırakıcı liderliğin en çok yönetici tutum ve davranışlarıyla ilişkili olduğu, öğretmenlik mesleği ve pozitif kişilik alt boyutlarıyla ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile okul yöneticilerinde algıladıkları sürdürümcü liderlik arasında %18.4 oranında pozitif yönlü, doğrusal ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İlişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$).

Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu yordayıcısı olup olmadığını tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 11

Örgütsel Mutluluk ve Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	β	Standart hata	t	P	Tolerans	VIF
Sabit	2.104	0.287	7.318	0.000		
Dönüşümcü liderlik	0.475	0.049	9.702	0.000	0.611	1.636
Serbest bırakıcı liderlik	-0.015	0.061	-0.244	0.807	0.647	1.545
Sürdürümcü liderlik	0.101	0.076	1.333	0.183	0.895	1.117
R	0.531					
R ²	0.281					
F	53.397					
ANOVA p değeri	0.000					

Y : örgütsel mutluluk(bağımlı değişken) X1: dönüşümcü liderlik
X2: serbest bırakıcı liderlik X3: sürdürümcü liderlik

Bağımlı değişkendeki değişimin %28.1'i modele dahil edilen dönüşümcü, serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik tarafından açıklanmaktadır. ANOVA P değeri modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0.05$). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece dönüşümcü liderliğin örgütsel mutluluk üzerindeki yordayıcılığı anlamlı bulunmuştur. Serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stillerinin örgütsel mutluluk üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Tolerans değerleri 0.2'nin üzerinde olduğundan ve VIF değerinin 10'dan küçük olup veride çoklu bağlantı sorunu

olmadığı görülmüştür.

Modelin matematiksel denklemi ise şu şekildedir:

$$Y = 2.104 + 0.475X_1 - 0.015X_2 + 0.101X_3$$

Sabit terim, 2.104'dür. Dönüşümcü liderlik bir birim arttığında örgütsel mutluluk 0.475 birim ve sürdürümcü liderlik bir birim arttığında örgütsel mutluluk 0.101 birim artacaktır. Serbest bırakıcı liderlik bir birim arttığında ise örgütsel mutluluk 0.015 birim azalacaktır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütsel mutluluk ve okul yöneticilerinin liderlik tarzları arasındaki ilişkisiyi inceleyen bu araştırma öğretmen görüşleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine yönelik bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ortalaması 4.07 (katılıyorum) seviyesinde bulunmuştur. Alt boyutlar arasında en yüksek ortalamanın sınıf yönetiminde (4.20), en düşük ortalamanın ise yönetici tutum ve davranışlarında (3.70) olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olmasından hareketle; öğretmenlerin çalıştığı kuruma ve mesleğine karşı tutumunun olumlu yönde olduğunu, meslektaşları ile pozitif yönde ilişki kurduklarını ve okulunu mutlu örgüt olarak gördüklerini söylemek mümkündür. Bayram (2020) ve Özgenel ve Bozkurt (2020)'un araştırma sonuçlarında katılımcıların örgütsel mutluluk düzeyinin yüksek çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlar mevcut araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Birdoğan Kuvvet (2019), Bulut (2015), Gürbüz (2020), İncekara (2020) ve Karnak (2020)'ın çalışma sonuçlarında katılımcıların mutluluk düzeyinin orta derecede olması, mevcut araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Bunun yanı sıra Ergüven (2020), Mumcu Özdemir ve Kış (2019), yaptıkları çalışmalarda katılımcıların mutluluk düzeylerinin düşük olduğu yönünde sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin mutluluk düzeyine ilişkin bu farklı sonuçlar örneklem grubunun demografik özelliklerine bağlı olarak değişmiş olabilir.

Örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden alınan toplam puan ve öğretmenlik mesleği, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi, pozitif kişilik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Yönetici tutum ve davranışları alt boyutunda ise cinsiyete göre anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre erkek öğretmenlerin yönetici tutum ve davranışları alt boyutundaki ortalamalarının, kadın öğretmenlerin ortalamalarına göre istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında okul yöneticilerinin daha çok erkek öğretmenlerden oluşması ve bu sebeple erkek öğretmenlerle okul içinde veya okul dışında daha iyi ilişkiler geliştirmesi etkili olmuş olabilir. Yine çalışma koşulları alt boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı farkın var olduğu görülmüştür. Türk aile yapısında kadınların ev işlerinde ve çocuk bakımında erkeklere göre daha çok sorumluluk alması bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir. Evde alınan ekstra sorumluluklar kadınların hem fiziki hem de zihinsel olarak daha çok yorulmasına

sebepe vermiş ve bu durum onların çalışma hayatlarındaki mutluluklarına olumsuz yansımış olabilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin okulun temizliği, aydınlanması, ısınması ve çevre düzenlemesi gibi konularda erkek öğretmenlere göre daha hassas olması da bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırma sonucundan hareketle; öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının cinsiyet değişkeninden anlamlı düzeyde etkilenmediği, yalnızca yönetici tutum ve davranışları ile çalışma koşulları alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın taramasında bu çalışmayla benzerlik ve farklılık gösteren bulguların olduğu saptanmıştır. Buna göre; Bulut (2015), Çetin (2019), Diener ve Diener (1996), Katja ve ark., (2002), Kaya ve Moçoşoğlu ve (2018), Korkut (2019), Mahon ve ark., (2005), Sancak (2019), Suhail ve Chaudhry (2004), araştırmalarında cinsiyet açısından mutluluk algısında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuşlardır. Bu sonuçlar, mevcut çalışma sonucunu destekler niteliktedir. Alanyazında araştırma bulgusuyla benzer sonuca ulaşmamış çalışmalar da mevcuttur. Akın ve Şentürk (2012), Düzgün (2016), Gürbüz (2020), Lucas ve Gohm (2000), Tümkaya (2011) araştırmalarında kadınlara göre erkeklerin daha mutlu olduklarını tespit etmişlerdir. Bal ve Gülcan (2014), Blanchflower ve Oswald (2004) ve Köse (2020) çalışmalarında kadınların erkeklere oranla daha mutlu olduklarını bulmuşlardır. TÜİK (2019)'in yaptığı yaşam memnuniyeti anketine göre kadınlarda mutluluk oranı, 2018 ve 2019 yılında %57.0 iken 2020 yılında %53.1'dir. Erkeklerin mutluluk oranı ise 2018 yılında %49.6, 2019 yılında %47.6 ve 2020 yılında %43.2 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Kangal (2013) araştırmasında, Türkiye'de yaşayan kadınların erkeklere göre daha mutlu olduklarını saptamıştır. Bu araştırma sonuçları, araştırmayı desteklememektedir. Araştırmalarda cinsiyet değişkeninde farklı sonuçlara ulaşılması, toplumların ve buna paralel olarak örgütlerin kadın ve erkeklere yüklediği sorumlulukların ve örgütsel beklentilerin farklı olmasından kaynaklı olabilir.

Örgütsel mutluluk ölçeğinden medeni duruma göre elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel mutluluk ölçeği (genel), öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışlar, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik boyutlarına yönelik anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma koşullarında ise evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek bir memnuniyet düzenine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının sebebi olarak, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mesleki kıdemlerinin daha düşük olması nedeniyle hizmet puanlarının da düşük olması, tayin dönemlerinde aile birliği ataması gibi ayrıcalıklardan yararlanamaması, daha çok kırsal kesimlerde ve kenar mahallelerde çalışması, dolayısıyla okul ortamları ve fiziki imkanlarının merkezi okullarda görev alan meslektaşlarına göre daha az olması gösterilebilir.

Görev yapılan okul türüne göre örgütsel mutluluk ölçeğinden (genel) elde edilen bulgular incelendiğinde, ilkökul ve lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyinin ortaokul öğretmenlerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleği alt boyutunda da ilkökul ve lise öğretmenlerin ortalamalarının, ortaokul öğretmenlerine oranla

daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farkın varlığı görülmektedir. Yine okul türünün yönetici tutum ve davranışları alt boyutu üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu farkın kaynağının ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerinden kaynaklandığı, ilkokul-lise ve ortaokul-lise öğretmenleri arasında yönetici tutum ve davranışları alt boyutunda görüşlerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde okul türünün sınıf yönetimi alt boyutu ile pozitif kişilik alt boyutu üzerindeki etkisine bakıldığında ortalamalar arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Her ikisinde de ortaokul öğretmenlerinin aleyhine ve ilkokul ile lise öğretmenlerinin ise lehine sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Okul türü değişkenine genel olarak bakıldığında örgütsel mutluluk ölçeğinden alınan toplam puanda ve meslektaş ilişkileri hariç olmak üzere diğer tüm alt boyutlarda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyinin ilkokul ve lise öğretmenlerine göre daha düşük olduğuna dair anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ölçeği genelinde diğer okul türlerine göre daha düşük ortalamaya sahip olmasında; ortaokul kademesinde öğrencilerin ergenlik döneminde olması, ortaokul öğrencilerine uygulanan disiplin yönetmeliğinin sekiz yıllık kesintisiz eğitimden kalan eski yönetmelik olması dolayısıyla 1. Sınıf öğrencisi ile 8. sınıf öğrencisine hemen hemen aynı yaptırımları içermesi, sınıfta kalmanın neredeyse hiç olmaması, bu durumun özellikle davranış problemi olan öğrenciler üzerinde öğretmen otoritesinin sağlanması noktasında güçlülere yol açması ve Liselere Giriş Sınavı (LGS)'nin öğretmenler üzerinde stres yaratması gibi faktörlerin ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarını olumsuz yönde etkilemiş olabileceği gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir. Başaran (2020) tarafından yapılan bir araştırmada okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının okul türüne göre değiştiği bulunmuştur. Buna göre Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algıları anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durum mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel mutluluk ölçeğinden elde edilen verilerde, örgütsel mutluluk (genel), öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmediği yalnızca çalışma koşulları alanında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Buna göre “16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin çalışma koşullarından mutluluk düzeyi 1-5 ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir” sonucu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının sebebi, mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin hizmet puanlarının da düşük olması sebebiyle daha çok kırsal kesimlerde ve kenar mahallelerde çalışması, dolayısıyla okul ortamları ve fiziki imkanlarının merkezi okullarda görev alan meslektaşlarına göre daha az olmasından kaynaklı olarak memnuniyet düzeylerinin azalması olabilir. Bu bulgu araştırmanın medeni duruma göre bekar öğretmenlere yönelik örgütsel mutluluk sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Eğitim düzeyinin öğretmenlerin örgütsel mutluluklarına etkisine bakıldığında sadece öğretmenlik mesleği alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin lehine, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin aleyhine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Örgütsel mutluluk

toplam puanında, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri, çalışma koşulları, sınıf yönetimi ve pozitif kişilik alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında anlamlı farkın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlik mesleği alt boyutunda yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin ortalamalarının lisans mezunu öğretmenlerden daha düşük çıkmasında, öğretmenlik mesleğinin maddi veya manevi boyutlarda bu öğretmenleri yeterince tatmin etmemesi ve bu öğretmenlerin bir şekilde daha prestijli bir mesleğe geçiş yapabilmek için lisansüstü eğitimlerine devam etmiş olabileceği ihtimali etkili olmuş olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri de incelenmiştir. Araştırmada dönüşümcü liderlik ortalaması (3.60) ile serbest bırakıcı liderlik (3.49) katılıyorum seviyesinde, sürdürümcü liderlik ise (3.08) kısmen katılıyorum seviyesinde bulunmuştur. Okul yöneticilerinin daha çok dönüşümcü ve serbest bırakıcı liderlik stillerini benimsediklerini söylemek mümkündür. Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik stilini “yüksek”, serbest bırakıcı liderlik stilini “düşük” ve sürdürümcü liderlik stilini “orta” düzeyde ve Beşiroğlu (2013) yaptığı çalışmada dönüşümcü liderlik stilini “yüksek” ve sürdürümcü liderlik stilini “orta” düzeyde bulmuşlardır. Bu araştırmanın bulguları bazı yönlerden mevcut araştırmayı desteklerken, bazı yönlerde farklılık göstermektedir. Tozal (2020), yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stilleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerine yönelik liderlik stilleri bulgularından elde edilen sonuçlara göre yöneticiler en çok dönüşümcü liderlik stilini benimsemekte, ondan sonra sürdürümcü liderlik stilini benimsemektedir. Çalışmada okul yöneticilerinin olumlu liderlik stillerinin benimsendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulguları, mevcut çalışma sonuçlarına benzer sonuçlar içermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyi ile okul yöneticilerinde algıladıkları dönüşümcü liderlik düzeyi arasında %52.7 oranında pozitif yönlü, doğrusal ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Örgütsel mutluluk düzeyi ile serbest bırakıcı liderlik arasında %27.8 oranında pozitif yönlü, doğrusal ve düşük düzeyde; benzer şekilde örgütsel mutluluk düzeyi ile sürdürümcü liderlik arasında %18.4 oranında pozitif yönlü, doğrusal ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluğu alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizinde ise en yüksek ilişki dönüşümcü liderlik ile örgütsel mutluluğun yönetici tutum ve davranışları alt boyutu arasında bulunmuştur (%71.6; pozitif yönlü ve anlamlı). Serbest bırakıcı liderlik stili ile örgütsel mutluluğun çalışma koşulları ve pozitif kişilik alt boyutlarındaki ilişki; sürdürümcü liderlik ile sınıf yönetimi alt boyutu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Ancak ilgili alanyazında liderlik stilleriyle başka değişkenler arasında ilişki tespit eden başka araştırma sonuçları mevcuttur. Örneğin Aslan (2020), tarafından yapılan bir araştırmada ise okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili ile örgütsel adalet değişkeni arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Cerit ve Yıldırım (2017) ilkökul müdürlerinin etkili liderlik davranışlarının

öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkilerini incelediği araştırmasında, liderlik davranışları ile öğretmenlerin okula bağlılığı arasında anlamlı, yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Yukarıdaki araştırmalara bakıldığında dönüşümcü liderlik stiline örgütsel adalet, işe bağlılık ve örgütsel sosyalleşme gibi okul iklimini ve kültürünü olumlu etkileyen birçok değişkenle olumlu ilişki içinde olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca örgütsel sinizm gibi kurumu ve çalışanı olumsuz etkileyen değişkenlerle negatif ilişki içinde olduğu söylenebilir. Mevcut araştırma bulguları da öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun daha çok dönüşümcü liderlikle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun arttığında mesleklerinde daha başarılı olacağı ve daha kaliteli bireyleri toplumumuza kazandıracakları düşünüldüğünden okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik sergileyerek kurumlarını daima yeniliğe, değişime ve gelişime hazır tutmaları gerektiği söylenebilir. Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu yordayıcısı olup olmadığına yönelik analizde ise regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin analiz bulguları incelendiğinde, sadece dönüşümcü liderliğin örgütsel mutluluk üzerindeki yordayıcılığı anlamlı bulunmuştur. Serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluğu üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Öneriler

Araştırma sonucuna göre, ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri lise ve ilkokullarda çalışan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde bulunmuştur. Ortaokul kademesinde öğrencilere uygulanan disiplin yönetmeliğinin sekiz yıllık kesintisiz eğitimden kalan eski yönetmelik olması, dolayısıyla 1. Sınıf öğrencisi ile 8. sınıf öğrencisine hemen hemen aynı yaptırımları içermesi, sınıfta kalmanın neredeyse hiç olmaması, bu durumun özellikle davranış problemi olan öğrenciler üzerinde öğretmen otoritesinin sağlanması noktasında güçlükler yol açması ve LGS sınavının öğretmenler üzerinde stres yaratması gibi faktörler ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluklarını olumsuz yönde etkilemiş olabilir. Bundan dolayı, ortaokul kademesine yönelik ayrı bir yönetmelik hazırlanarak belirtilmiş olan olumsuzlukların giderilmesine katkı sağlanabilir.

Araştırma sonucunda, örgütsel mutluluğun çalışma koşulları alt boyutunda kadın öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre çevre koşullarına karşı daha hassas olduğu düşünüldüğünden okulların fiziki yapısının daha iyi hale getirilmesi, ısınma, temizlik ve aydınlatma gibi konularda iyileştirmeler yapılması önerilmektedir.

Araştırmada örgütsel mutluluğun en çok dönüşümcü liderlikle en az ise sürdürümcü liderlikle ilişkili olduğu görülmüştür. Örgütsel mutluluk okuldaki motivasyonu, iklimi, öğretmenlerden alınacak verimi, başarıyı ve bunun gibi diğer değişkenleri de olumlu yönde etkileyeceğinden okul yöneticilerinin daha çok dönüşümcü liderlik davranışları sergilemeleri,

serbest bırakıcı ve sürdürümcü liderlik stilinden kaçınmaları önerilmektedir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan (Karar Tarihi: 20.11.2019; Karar Sayısı: 2019/29) etik izin alınmıştır.

Kaynaklar

- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul Müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415. <https://doi.org/10.17755/esosder.28743>
- Akın, H. B. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10(37), 183-193. <https://doi.org/10.14783/od.v10i37.1012000182>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Aslan, S. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyleri üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü*. [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bal, P. N. ve Gülcan, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1 (Özel)), 41-52.
- Başaran, S. (2020). *Okul müdürlerinin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bayram, S. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel affedicilik algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Beşiroğlu, A. (2013). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Birdoğan Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Blanchflower, D. G. ve Oswald, A. J. (2004). Money, sex and happiness: an empirical study. *Scandinavian Journal of Economics*, 106(3), 393-415. <https://doi.org/10.1111/j.0347-0520.2004.00369.x>
- Bulut, A., (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algularının incelenmesi: bir norm çalışması*. [Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Cerit, Y. ve Yıldırım, B. (2017). İlkokul müdürlerinin etkili liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 902-914. <https://doi.org/10.14686/buefad.312405>
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Diener, E. ve Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x>
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Edmunds, L. D. ve Pryce Jones, J. (2008). Relationships between happiness, overtime, sick leave and intention to stay or leave. *Selection & Development Review*, 24, 8- 12.
- Erer, B. (2021). İş yeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229. <https://doi.org/10.47097/piar.918559>
- Ergüven, H. (2020). *Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fidan, M. (2020). Öz liderlik ve mutluluk arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 222-235. <https://doi.org/10.46423/izujed.761595>
- Frey, B. S. ve Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435. <https://doi.org/10.1257/jel.40.2.402>
- Goldberg, M. F. (2001). Leadership in education: five commonalities. *Phi Delta Kappan*, 82(10), 757-761. <https://doi.org/10.1177/003172170108201010>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D., (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)

- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R., (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling. A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Katja, R., Paivi, A. K., Marja Terttu, T. ve Pekka, L. (2002). Relationships among adolescent subjective well-being, health behavior, and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72(6), 243-249. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2002.tb07337.x>
- Kaya, A. ve Moçoşoğlu, B. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa İli Örneği. *Harran Maarif Dergisi*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York. The Guilford Press.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Köse, Ö. (2020). *Öğretmenlerin algularına göre okulların DNA profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Lucas, R. E. ve Gohm, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures. *Culture and Subjective Well-Being*, 3(2), 91-317. <https://doi.org/10.7551/mitpress/2242.003.0017>
- Mahon, N. E. Yarcheski, A. ve Yarcheski, T. J. (2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2), 175-190.

<https://doi.org/10.1177/1054773804271936>

- Mumcu Özdemir, D. ve Kış, A. (2019). *Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı, İzmir, Türkiye.
- Niezurawska, J., Kycia, R. A. ve Ludviga, I. (2023). Structured multi-criteria model of self-managed motivation in organizations based on happiness at work: pandemic related study. *Sci Rep*, 13, 16521 <https://doi.org/10.1038/s41598-023-43626-5>
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Kaan Kitabevi.
- Özgenel, M. ve Bozkurt, B. N. (2020). Okul mutluluğunu yordayan bir faktör: öğretmenlerin politik becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 130-149. <https://doi.org/10.33907/turkjes.701230>
- Özgenel, M. ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik stillerine göre ortaya çıkan bir tutum: örgütsel Sinizm. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1003-1043. <https://doi.org/10.29299/kefad.2019.20.02.015>
- Pérez, C. P. L., Salaza, J. A. V. ve Rubio, A. E. (2023). Leadership and its Influence on Happiness at Work: A Narrative Literature Review. *Cuadernos de administración*, 39(75), 5-15. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i75.12627>
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R. ve Singh, S. (2022). The impact of leaders' coaching skills on employees' happiness and turnover intention. *Administrative Sciences*, 12(3), 84. <https://doi.org/10.3390/admsci12030084>
- Saltzstein, A. L., Ting, Y. ve Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- Sancak, T. (2019). *Öğretmenlerin okullardaki mekân düzenlemelerine ilişkin memnuniyetleri ile mutluluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance*. Wiley Press.
- Schermelleh Engel, K., Moosbrugger, H. ve Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance And Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods Of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R. ve Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: A self-determination perspective. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 972-992. <https://doi.org/10.1108/er-08-2021-0342>
- Suhail, K. ve Chaudhry, H. R. (2004). Predictors of subjective well-being in an eastern Muslim

culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359-376.
<https://doi.org/10.1521/jscp.23.3.359.35451>

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5. Baskı). MA: Allyn and Bacon.

Tozal, B. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

TÜİK, (2019). Yaşam memnuniyeti araştırması. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33729> adresinden 10.10.2021 tarihinde alınmıştır.

Tümkaya, S. (2011). Humor styles and socio-demographic variables as predictors of subjective well-being of Turkish university students. *Education and Science*, 36(160), 158-170.

Wesarat, P. O., Sharif, M. Y. ve Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
<https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7. Baskı). Pearson Education.

Extended Abstract

Introduction

Happiness is defined as the ultimate goal for humanbeings (Frey & Stutzer, 2002). Leadership, on the other hand, is facilitating the work at the point of realizing common goals (Yukl, 2010). Therefore, it is possible to say that there is a relationship between these two concepts (Fidan, 2020). It has been seen in studies that managers have a decisive effect on balancing the work and private lives of their subordinates, and that work and life balance increases the welfare and peace of employees, as well as their job satisfaction (Allen, 2001; Fisher, 2010; Greenhaus et al., 2003; Saltzstein et al., 2001). For this reason, leadership styles exhibited by administrators are considered important in terms of increasing organizational happiness along with work and life balance. The happiness of teachers, who are the cornerstone of schools, which are educational organizations, is so important that it affects the whole society. Because when teachers are happy at school, they can work efficiently, they can train the students in a relaxing school environment. Otherwise, an unhappy teacher will create an unhappy student, and an unhappy student will create an unhappy society. At this point, all education administrators, especially school administrators, have various responsibilities. It is thought that the leadership styles they will show will have a great impact on teachers being happy or unhappy.

Purpose

The main purpose of this research is to examine the organizational happiness level of teachers, the leadership styles of school administrators and the relationship between these two concepts in line with the opinions of teachers working in public schools. In order to achieve this aim, answers to the following questions were sought.

1. What are the organizational happiness levels of teachers?
2. Do the teachers' organizational happiness levels differ according to gender, marital status, type of school, professional seniority and education level variables?
3. What are the teachers' views on the level of school administrators' leadership styles?
4. Is there a relationship between the organizational happiness levels of teachers and the leadership styles they perceive in school administrators?
5. Are the leadership styles exhibited by school administrators a predictor of teachers' organizational happiness?

Method

This research was designed in a relational survey model. Karasar (2010) defined studies to determine whether there is a relationship between two or more variables and, if there is, the direction and degree of this relationship, as a relational survey model. The sample consists of 413 teachers working in twenty different primary, secondary and high schools determined by

simple random sampling method among the public schools in Kahramanmaraş during the 2019-2020 academic year. In this study, "Teacher's Organizational Happiness Scale" and "School Principals' Leadership Styles Scale" were used to collect the data.

Findings

When the findings regarding the organizational happiness levels of the teachers were examined in this study, the average level of happiness of the teachers was found to be 4.07 (I agree). Based on the high level of teachers' organizational happiness perceptions; It is possible to say that teachers have a positive attitude towards the institution they work for and their profession, they have a positive relationship with their colleagues and they see their school as a happy organization. In this study, the leadership styles perceived by teachers in school administrators were also examined. In the research, transformational leadership average (3.60) and laissez-faire leadership (3.49) were found at the level of agree, on the other hand, the continuity leadership (3.08) was found to be at the level of partially agree. In the research, correlation analysis was conducted to determine whether there is a relationship between teachers' organizational happiness levels and school administrators' leadership styles. According to the findings, a positive, linear and moderate relationship was found at the rate of 52.7% between the level of organizational happiness of teachers and the level of transformational leadership perceived by school administrators.

In the analysis of whether the leadership styles of school administrators are a predictor of teachers' organizational happiness, when the analysis findings regarding the significance of the regression coefficients were examined, only the predictor of transformational leadership on organizational happiness was found to be significant. It is understood that relieving and perpetual leadership styles do not have a predictive effect on teachers' organizational happiness.

Discussion & Conclusion

It can be interpreted that teachers' perceptions of organizational happiness are not significantly affected by the gender variable, and that there is a difference between the views of female and male teachers only in the sub-dimensions of managerial attitudes and behaviors and working conditions. In the literature review, there are some research findings that showed similarities and differences with this study. Bulut (2015), Çetin (2019), Diener and Diener (1996), Katja et al., (2002), Kaya and Moçoşoğlu (2018), Korkut (2019), Mahon et al., (2005), Sancak (2019) and Suhail and Chaudhry (2004) found that there was no significant difference in the perception of happiness in terms of gender.

In this study, the leadership styles perceived by teachers in school administrators were also examined. In the research, transformational leadership average (3.60) and laissez-faire leadership (3.49) were found at the level of agree, while the continuity leadership (3.08) was found at the level of partially agree. It is possible to say that school administrators mostly adopt transformational and laissez-faire leadership styles. Beşiroğlu (2013) and Özgenel and

Hıdıroğlu (2019) determined the transformational leadership style as "high" level in their studies. In his research, Tozal (2020) also found out that administrators mostly adopt the transformational leadership style.

In the research, correlation analysis was conducted to determine whether there is a relationship between teachers' organizational happiness levels and school administrators' leadership styles. According to the findings, a positive, linear and moderate relationship was found at the rate of 52.7% between the level of organizational happiness of teachers and the level of transformational leadership perceived by school administrators.

It is possible to say that the transformational leadership style is in a positive relationship with many variables that positively affect the school climate and culture, such as organizational justice, work commitment and organizational socialization. In addition, it can be said that there is a negative relationship with variables such as organizational cynicism that negatively affect the institution and the employee. Current research findings also show that teachers' organizational happiness is more related to transformational leadership.