

# OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ İLE PSİKOLOJİK İYİ OLMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

## ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Necati CEMALOĞLU<sup>2</sup>, Ömür ÇOBAN<sup>3</sup>**

- 1 Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihleri arasında Kızılcahamam Ankara'da düzenlenen 12. Uluslar arası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.
- 2 Prof. Dr. Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye, necaticemaloglu@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7753-2222.
- 3 Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman, Türkiye, cobanomur@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4702-4152.

Geliş Tarihi: 27.09.2018 Kabul Tarihi: 06.12.2018

### Öz:

**Amaç.** Bu araştırma, okul yöneticilerin liderlik stilleri ile psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

**Yöntem.** İlişkisel tarama yöntemiyle yapılan bu araştırma Adıyaman ilinde yer alan devlet okullarında görevli 127 öğretmenin görüşüne dayalı olarak yürütülmüştür. Bu çalışmada yöneticilerin liderlik stillerini ve psikolojik iyi olma durumlarını tespit etmek için “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (ÇFLÖ)” ile “Psikolojik İyi Olma Ölçeği (PİOO)” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Liderlik stilleri ve psikolojik iyi olma durumu için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

**Bulgular.** Okul yöneticilerinin en fazla dönüşümcü liderlik boyutunda yer alan *ideal etki* (davranış) tarzında liderlik davranışı sergiledikleri, en az ise etkileşimci liderlik boyutunda yer alan *boş ver gitsin* tarzında bir yönetim ortaya koydukları görülmüştür. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumlarına bakıldığında, okul yöneticilerinin olumlu ilişkileri yürütme davranışı ortaya koydukları tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları ile birlikte dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik stilleri ile anlamlı ilişkiler verildiği görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik iyi olma durumlarının tüm liderlik stillerini yordadığı ortaya çıkmıştır.

**Sonuçlar.** Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları arttıkça dönüşümcü liderlik tarzlarının da arttığı, *istisnalarla yönetim-pasif* ve *boş-ver gitsin* tarzı liderliklerinin ise azaldığı görülmüştür. Özerklik; psikolojik iyi olmanın diğer boyutları olan çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler kurma, yaşam amacı ve öz kabule nazaran yöneticinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemesiyle daha az ilişkilidir. Psikolojik iyi olma durumunun dönüşümcü ve etkileşimci liderlik alt boyutları üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Etkileşimsel liderlik, dönüşümcü liderlik, psikolojik iyi olma

# EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS' LEADERSHIP STYLES AND THEIR PSYCHOLOGICAL WELL BEING

## Abstract:

*Purpose.* The aim of the study is to determine the relationship between school principals' leadership styles and their psychological well-being.

*Method.* In this descriptive study, 127 teachers who worked in the whole public schools in Adıyaman expressed their views on their school principals' leadership styles and psychological well-being status. In this term Multi-Leadership Questionnaire (MLQ) and Psychological Well-Being Scale (PWBS) were used. The collected data was analysed via arithmetic mean, standard deviation, Pearson Correlation Momentum and regression analyse.

*Findings.* It was seen that school administrators indicated the leadership style, idealized influence (behaviour) more and the laissez-faire style less. When psychological well-being was observed, it was seen that "positive relations with others" more. There was a significant relationship between transformational, transactional leadership and psychological well-being. The results of regression analysis reveal that the subcategories of psychological well-being were the predictors of the transformational and transactional leadership styles.

*Results.* The school principals are more likely to exhibit transformational leadership behaviors than transactional leadership behaviours. Moreover, school administrators seem to be in a very good position to create positive relationships. As the psychological well-being of school administrators increased, the transformational leadership styles were also increasing, with the exception of management by exception passive and laissez-faire. The regression analysis showed that the psychological well-being was a significant predictor of transactional and transformational leadership styles.

**Key words:** transactional leadership, transformational leadership, psychological well-being

## I.GİRİŞ

Eğitim alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde, okuldaki olumsuz psikolojik ortamlar, öğretmenlerin stres, kaygı ve korku yaşamasına neden olmaktadır (Boyle, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995; Cemaloğlu, 2007; Leymann & Gustafsson, 1996).

Öğretmenin yaşadığı stres, kaygı ve korku, öğretmenin performansını (Ballou, 2012; Mehdinezhad, 2012; Ripski, LoCasale-Crouch, & Decker, 2011) ve okulun başarı durumunu (Bandura, 1977; Brophy & Good, 1986; Dempo & Gibson, 1985) olumsuz yönde etkilemektedir. Okul başarı durumu ve öğretmenin performansını olumsuz yönde etkileyen stres, kaygı ve korkunun ortaya çıkış nedenlerine bakıldığında, okul kültürü, okul iklimi, okul yöneticisinin tutum ve davranışları, iş görenlerin tavı ve okul yöneticilerinin liderlik stillerinin önemli faktörler olduğu görülür. Yapılan araştırmalar (Allen, 1999; Atay, 2001; Cafoğlu, 1995; Sarwono, 1990), olumsuz okul kültürü ve okul ikliminin öğretmenlerin yaşadığı stres, korku ve kaygılarının temel sebebi olduğunu ortaya koymuştur.

Okul iklimi ve okul kültürünün sağlıklı ve olumlu olmasının ve öğretmenlerin daha rahat ortamlarda çalışmalarının yolu, okul yöneticilerinin ortaya koyacağı liderlik stili ile yakından ilgili olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur (Açıkalın, 2000; Cemaloğlu, 2007; Özdemir ve Kavak, 2017; Yıldırım, 2006). Nitekim Cemaloğlu, (2011) yaptığı bir araştırmada okul yöneticisinin liderlik stillerinin örgüt sağlığını etkilediğini, dönüşümcü liderlik stili sergileyen okul yöneticilerinin yönettiği okullarda, okulların öğrenen örgüt özellikleri gösterdiği ve örgüt sağlığının olumlu yönde etkilendiğini ortaya koymuştur. Okul yöneticilerinin ortaya koyacağı liderlik stili ile yakından ilgili bir diğer husus da okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma halleridir. Araştırmalarda (Bass, 1985b; Boal & Hooijberg, 2001; Carter & Greer, 2014; Hambrick & Mason, 1984) kişilik özellikleri, psikolojik iyi olma halleri iyi olan okul yöneticilerinin daha güçlü liderlik davranışları sergiledikleri ortaya konulmuştur. Burns (1978)'ün ortaya koyduğu ve Bass (1985) tarafından modellenen dönüşümcü liderlik modelinde (Robbins & Judge, 2013) yer alan dönüşümcü liderin temel özellikleri irdelendiğinde, vizyona ulaşma ve başarılı bir dönüşüm sağlama inancının ön plana çıktığı görülür. Dönüşüm öncelikle liderin zihninde oluşur; sonrasında lider, çalışanlarını zihninde oluşturduğu bu model etrafında toplar (Kuhnert & Lewis, 1987). Hem zihindeki bu oluşum hem de dönüşümün devamını sağlamak için liderin psikolojik olarak da sağlam bir yapıda olması gerekir.

## II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütlerin devamlılıklarını sağlamaları ve sağlam temeller üzerinde durmaları, bu örgütlerin liderlik davranışlarını üst düzeyde sergilemeleriyle yakından ilişkilidir (Hoy & Miskel, 2010). Özellikle eğitim kurumundaki yöneticilerin liderlik davranışları sergilemelerinin yanı sıra psikolojik olarak da sağlıklı, sağlam bir yapıda olmaları örgütün devamlılığı ve etkililiği açısından önemlidir. Bu bölümde çalışmanın iki temel kavramı, liderlik ve psikolojik iyi olma durumuna yer verilmiştir.

### Liderlik ve Liderlik Stilleri

Lider, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için izleyenlerini etkileyen kişidir. Liderlik ise örgütün belirlenen hedeflerine ulaşma yolunda yönetimde ve süreçte yön göster-

me, etkili olma ve gösterilen hedefe her bir bireyi inandırma faaliyetlerinin tümüdür (Hambrick, 2007). Etkileşimci liderlik, kurumda var olanı devam ettirme, ödül ve telkinle örgütü yönetme ve çalışanları bu şekilde motive etme temelinde bir liderlik tarzıdır. Diğer bir liderlik tarzı olan dönüşümcü liderlik yaklaşımında lider ile takipçisi güçlü bir ilişki içinde olmalıdır ve bu güçlü bağ etrafında oluşan vizyona ulaşmak ve örgütün dönüştürülmesini sağlamak esastır (Bass, 1985b; Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003; Bass & Steidlmeier, 1999).

Dönüşümcü liderler, zihinlerinde oluşturdukları dönüşümü gerçek hayata yansıtabilen liderlerdir. Onlar sadece çevrelerini ve örgütü değil takipçilerinin de zihinlerini, bakış açılarını değiştirebilen, dönüştürebilen liderlerdir. Bu dönüşümü yaparken dönüşümcü liderlik unsurları olan idealleştirilmiş etkiyi, telkinle güdülemeyi, entelektüel uyarımı ve bireysel destek sağlamayı kullanırlar (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003). *Bireysel destek* ile iş görenlerin potansiyellerini görmelerini sağlar ve var olan bu potansiyellerini ortak amaçlar için nasıl kullanacakları konusunda onlara yol gösterici olur. *Entelektüel uyarım* ile çalışanların mevcut kabullenmeleri sorgulamalarını ve sorunlara stratejik çözümler üretmelerini sağlar. *Telkinle güdülemede* ise lider, takipçileri arasında güçlü bir ortak amaç duygusu yaratır, takım ruhu oluşturur, onların yaptığı işleri anlamlı hâle getirir. İdealleştirilmiş etki ile lider, örgütün vizyon ve misyonuna göre nasıl hareket etmeleri gerektiğini takipçilerinin idrak etmesini sağlar. Dönüşümcü liderle birlikte çalışanları bu basamakları sıra ile çıkarırlar ve hem örgütü hem de kendi zihinsel modellerini dönüştürürler (Cemaloğlu, 2013).

### **Psikolojik İyi Olma**

Alanyazında öznel iyi olma ve psikolojik iyi olma birbiri yerine kullanılan ama arasında temel farklar bulunan iki kavramdır. Öznel iyi olma, bireyin yaşamını değerlendirebilmesi, yaşamı hakkında yargılarının olmasıdır. Başka bir ifade ile bireyin yaşamı hakkındaki olumlu duygularının yoğun olması, yaşam doyumuna sahip olması ve olumsuz duyguların üstesinden nasıl geleceğini bilmesidir (Diener ve Diener, 2001). Psikolojik iyi olma kavramı ise öznel iyi olmayı da içine katan ve buna bireyin sosyal yönünü de ekleyen bir kavramdır. Ryff (1989), yaşam doyumuna ulaşmanın ve olumlu yoğun duygular yaşamanın bireyin öncelikle kendini kabul etmesi ve arkasından özerkliğini oluşturmasıyla olacağını belirtmektedir. Ayrıca yazara göre birey, bireysel gelişimini ön planda tutmalı, kendisine hedefler koymalı, güçlü ilişkiler kurmalı ve çevresel konumunu saptayıp bu doğrultuda çevresel hâkimiyet oluşturmalıdır.

Pozitif psikoloji yaklaşımı sonucunda ortaya çıkan psikolojik iyi olma, temelde bireyin mutluluğuna önem verir. Bireysel ve toplumsal sağlığı yansıtmak için önemli bir ruhsal sağlık göstergesidir. Psikolojik iyi olma, bireyi sadece iç dünyası ile ele almak yerine onun sosyo-psikolojik bir varlık olduğunu görerek hareket etmektedir. Bireyin iç dünyası kadar onu kuşatan dış dünyaya da önem vermektedir (Ryff & Singer, 1996). Ryff'in ortaya koyduğu bu model, bireyin öz kabul seviyesi, diğerleriyle olumlu iliş-

kiler kurması, özerkliği, çevresel hâkimiyeti, yaşama dair amaçları ve onun bireysel gelişimini içermektedir. Bu kavramlardan öz kabul, kişinin kendisi ve yaşamıyla ilgili olumlu değerlendirmelere sahip olmasını; diğerleriyle olumlu ilişkiler, güçlü bir iletişim becerisine sahip olmasını; özerklik, kendi yaşamını ve geleceğini belirleyebilme kapasitesinin olmasını; çevresel hâkimiyet, kendisinin çevredeki konumu ve çevrenin temel özelliklerine vakıf olmasını; yaşam amaçları, anlamlı ve amaçlı bir yaşama dair inanca sahip olmasını; bireysel gelişim de, kendisini sürekli geliştirmeye ihtiyaç duymasını ifade etmektedir (Ryff & Keyes, 1995).

Ryff ve Singer (1996), ortaya koydukları diğer bir çalışmada bu kavramları şu şekilde açıklamışlardır: Öz kabul, bireyin geçmiş yaşantıları hakkında olumlu düşüncelere sahip olması, kendisini iyi ve kötü yanları ile kabul etmesidir. Özerklik, bireyin kendisi ile ilgili kararları kendisinin verebilmesi ve doğru bildiği kararları, sosyal baskılara direnç göstererek uygulayabilmesidir. *Bireysel gelişim*, bireyin kendi kapasitesini bilmesi, bu potansiyelini daha nasıl geliştireceğini görmesi ve yeni fikirlere açık olmasıdır. *Yaşam amaçları*, bireyin yaşamında doyum hissetmesi için koyduğu hedeflere ulaşmasıdır. *Olumlu ilişkiler kurma*, bireyin sosyal yönü ile ilgili bir boyut olup bireyin olumlu, samimi ve güven temelli ilişkiler oluşturmasıdır. Çevresel hâkimiyet kurmak için birey, çevresindeki fırsat ve imkânları bilir, ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda bu fırsat ve imkânları kullanacak ortamlar oluşturabilir.

### Liderlik Stilleri ve Psikolojik İyi Olma

Alanyazın incelendiğinde liderlik ile liderin özellikleri konusunda çok sayıda araştırma yer almaktadır (Bass B. M., 1985b; Bass & Steidlmeier, 1999; Carter & Greer, 2014; Pisapia, Guerra, & Semmel, 2005) Liderlik ve kişisel özelliklerle ilgili olarak Stogdill (1981) yaptığı bir çalışmada, liderlik ve kişisel özellik üzerinde durmuştur. Çalışmasında 124 kişilik özelliğini kategorize ederek faktörleri *kapasite*, *başarı*, *sorumluluk*, *katılım* ve *statü* başlıkları altında beş grupta toplamıştır: (akt., Hoy & Miskel, 2010).

Psikoloji alanındaki temel kuramlardan birisi “Beş Büyük Kişilik Özelliği”dir ve bu kuramda kişilik yapısının beş boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Bunlar; bireyin dışa dönüklüğü, uyumlu olması, sorumluluk taşınması, açıklığı ve duygusal istikrarıdır (Goldberg, 1993). Bu boyutların hepsinin iş performansı ile çok yakından ilişkisi olduğu bazı araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Berry, 1998; Dubrin, 1994). Bu beş boyutun liderlik performansı ile anlamlı ilişkiler gösterdiği olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur (Bentz, 1990; Hogan, 1994; Thoms, 1996).

Zel (2006), alanyazında yer alan kişilik yaklaşımlarını içeren bir model ortaya koymuştur. Bu modelde liderin performansını etkileyen unsurlar olarak içsel faktörler (kalıtsal ve bedensel), dışsal faktörler (kültür-alt kültür, aile, sosyal yapı ve sınıf, coğrafi faktörler), kişilik (karakter, yetenek, mizaç) ön plana çıkmaktadır. Liderin takipçilerinin özellikleri ve durumsal özellikler de bu performansı etkileyen diğer unsurlardır. Bu modelde yer alan unsurlarla psikolojik iyi olmanın boyutları birbiri ile

örtüşmektedir. Psikolojik iyi olmada yer alan öz kabul aşlında içsel faktörlerle ile örtüşmektedir. Çünkü birey, kendisi ile barışıktır ve bedensel ve kalıtsal tüm özelliklerini nasılsa öyle benimsemektedir. Özerklik, bireyin sosyal, kültürel veya bölgesel yapılarına rağmen kendi biricikliğini ve kararlarını büyük bir dirençle korumasıdır. Yani dışsal faktörlere karşı tutumdur. Bireysel gelişim ve yaşam amaçları, Zel'in ortaya koyduğu kişilik kavramı ile bir bağa sahiptir. Birey mizacı, karakteri ve kapasitesini geliştirdiği sürece, yaşamsal amaçlarına ulaştığı sürece liderlik performansı artacaktır. Olumlu ilişkiler kurma ise takipçi özelliklerini saptama ve onlarla köprüler kurma ile örtüşmektedir. Çevresel hâkimiyet ise şartların özellikleri ile uyumludur. Çevresel hâkimiyet sağlanırsa çevrede var olan fırsatlar bilinir ve ortadaki şartlara göre ortamlar oluşturulur.

Bass'ın (1985) modelinde, liderin etkili olma-etkisiz olma ve pasif olma -aktif olma durumları ortaya konulmuştur. Bu modelde, yönetici etkili ve aktif ise, dönüşümü sağlamakta ve dönüşümcü lider olmaktadır. Dönüşümcü liderliğin de en üst basamağı olan ideal etki basamağına kadar çıkmaktadır. Ancak yönetici etkisiz ve pasif ise etki-leşimci liderliğin en alt basamağında yer alan boş ver gitsin tarzında bir yönetim tarzı göstermektedir. Liderlerin etkili ve aktif olabilmeleri için psikolojik iyi olma düzeylerinin de iyi olması gerektiği söylenebilir. Bununla birlikte dönüşümcü lider olarak üst düzey bir performans göstermede öz kabul, özerklik, yaşamsal amaç, bireysel gelişim, olumlu ilişki ve çevresel hâkimiyetin önemli birer faktör olabileceği belirtilebilir.

Alanyazında, okul yöneticilerinin liderlik stilleri konusunda oldukça yeterli düzeyde araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma ise, okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinden ziyade psikolojik iyi olma durumları ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemektedir ve bu yönüyle alanda var olan boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu araştırmanın hedef grubu olan öğretmenler, okullarında çalışan okul yöneticilerinin liderlik davranışları sergilemelerinde psikolojik iyi olma durumlarının önemli etkenlerden biri olduğunun farkına varacaktır. Bununla birlikte okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanmasında görevli karar vericiler de ortaya koyacakları okul yöneticisi seçim kriterlerinde psikolojik iyi olma durumunu da göz önünde bulunduracaklardır. Bu sayede okullarda hem psikolojik iyi olma hem de liderlik davranışlarını daha olumlu okul yöneticileri, öğretmen ve öğrencilerin daha sağlıklı ve daha etkili eğitim ortamında çalışabilmelerinin garantisi olacaktır.

### **Amaç**

Bu çalışma, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri öğretmen algılarına göre nasıldır?

2. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları öğretmen algılarına göre nasıldır?

3. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik iyi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları liderlik stillerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### III. YÖNTEM

#### Evren ve Örneklem

Bu araştırma nicel bir araştırmadır ve tarama modeli ile yapılmıştır. Tarama modelinin amacı, var olan bir durumu olduğu gibi ortaya koymaktır (Karasar, 2003: 77). Araştırmanın evrenini Adıyaman'da resmi okullarda görev yapan 2921 öğretmen (1778 erkek, 1143 kadın) oluşturmaktadır (MEB, 2017). Araştırmanın çalışma grubu ise, Adıyaman ilinde görev yapan 197 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların demografik değişkenlere ilişkin bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin bilgiler

Demografik Değişkenler	Değişken Sınıfı	n=197	%
Cinsiyet	Erkek	104	52.8
	Kadın	93	47.2
Yaş	21-30 yaş	36	18.3
	31-40 yaş	96	48.7
	41-50 yaş	51	25.9
	51 üzeri yaş	14	7.1
Eğitim Durumu	Ön lisans	5	2.5
	Lisans eğitim	126	64
	Lisans diğer	39	19.8
	Yüksek Lisans	22	11.2
	Doktora	5	2.5
Kıdem	1-10 yıl	92	46.7
	11-20 yıl	65	33
	21-30 yıl	33	16.8
	31 ve üzeri yıl	7	3.6
Medeni Hal	Evli	163	82.7
	Bekar	28	14.2
	Dul/Boşanmış	6	3

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada yöneticilerin liderlik stillerini ölçmek için Bass'ın geliştirdiği (1985a) ve Cemaloğlu tarafından Türkçeye çevrilmiş olan "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (ÇFLÖ)" kullanılmıştır. Psikolojik iyi olma durumlarını tespit etmek için Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve Akın'ın Türkçeye kazandırdığı "Psikolojik İyi Olma Ölçeği (PİÖÖ)" kullanılmıştır. Veri toplama aracında toplam 36 madde ve iki temel liderlik boyutu bulunmaktadır. Dönüşümcü liderlik boyutunda yer alan idealleştirilmiş etki boyutunda 8 madde, telkinle güdüleme boyutunda 4 madde, entelektüel uyarımda 4 madde, bireysel destekte 4 madde bulunmaktadır. İşlemci liderlik boyutu altında yer alan ve boş ver gitsin boyutları 4'er maddeden, istisnalarla yönetim boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerini ölçmek için 5'li likert kullanılmıştır.

Araştırmacılar, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapmışlar ve Cronbach Alpa değerlerine bakmışlardır. ÇFLÖ'nün güvenilirlik katsayısı boyutlara göre sırasıyla idealleştirilmiş etki (atfedilen) boyutunda .93, idealleştirilmiş etki (davranış) boyutunda .90, telkinle güdüleme boyutunda .91, entelektüel uyarım boyutunda .93, bireysel destek boyutunda .94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin diğer liderlik stili olan işlemci liderlik boyutunda ise bu değerler, koşullu ödül için .90, istisnalarla yönetim (aktif) için .72, istisnalarla yönetim (pasif) için .74, boş ver gitsin için .86 olarak bulunmuştur. DFA değerleri incelendiğinde,  $\chi^2=1026.08$ ,  $df=558$ ,  $p=0.00$  olarak çıkmıştır. Bununla birlikte uyum indekslerine bakıldığında,  $RMSEA=.07$ ,  $NFI=.97$ ,  $CFI=.98$ ,  $RMR=.08$  ve  $SRMR=.05$  değerleri elde edilmiştir.

Psikolojik İyi Olma Ölçeği (PİÖÖ), 6 alt boyut 42 maddeden oluşan 6'lı likert tipinde bir ölçektir. Her bir boyutta 7 madde yer almaktadır. Ölçekte ters kodlanan maddeler şunlardır: 3, 5, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 26, 27, 30, 31, 32, 34, 36, 39, 41. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği güvenilirlik katsayıları özerlik için .73, çevresel hakimiyet için .88, bireysel gelişim için .90, olumlu ilişkiler için .92, yaşama amacı için .85 ve öz kabul için .82 bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum indeksi değerleri incelendiğinde,  $RMSEA=.04$ ,  $NFI=.95$ ,  $NNFI=.95$ ,  $CFI=.98$ ,  $FI=.95$ ,  $RMR=.06$  ve  $SRMR=.05$  olarak bulunmuştur. Serbestlik derecesi ile ilgili değerler,  $\chi^2=1592.92$ ,  $df=804$ ,  $p=0.00$  şeklindedir. Yapılan DFA sonucunda elde edilen modelin uyum iyiliği indekslerine uygunluğu incelendiğinde elde edilen değerlerin "mükemmel uyum" gösterdiği görülmektedir (Şimşek, 2010).

### Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve psikolojik iyi olma durumuna ilişkin görüşlerini belirlemek için betimsel analizler kullanılmıştır. Bununla birlikte, liderlik stilleri ile psikolojik iyi oluşu oluşturan unsurlar arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için korelasyon analizi ve psikolojik iyi olma unsurlarının liderlik stillerini yordayıp yordamadığına ilişkin olarak da regresyon analizi yapılmıştır. Liderlik stilleri ile psikolojik



iyi oluşu oluşturan unsurlar arasındaki ilişkide değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı incelenmiş, bu bağlamda varyans şişme (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Bağımsız değişkenlere ait VIF değerlerinin 1.07 ile 5.82 arasında tolerans değerlerinin ise .22 ile .95 arasında çıktığı görülmüştür. Bu veriler ışığında, bağımsız değişkenler arasında regresyon modeli sonucunu etkileyecek çoklu bağlantı sorununun olmadığı söylenebilir.

#### IV. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stillerinin ve psikolojik iyi olma durumlarının nasıl olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik iyi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı hususunda yapılan korelasyon analizi sonuçları ve okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları liderlik stillerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin regresyon analiz sonuçları yer almaktadır. Tablo 2’de öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve psikolojik iyi olma durumlarının aritmetik ortalaması verilmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve psikolojik iyi olma durumları

	Boyutlar	$\bar{X}$	ss
Dönüşümcü liderlik boyutları	İdeal etki (özellik)	3.71	1.21
	İdeal etki (davranış)	4.01	.98
	Telkinle motivasyon	3.94	1.00
	Entelektüel uyarım	3.81	1.07
	Bireysel destek	3.80	1.16
Etkileşimci Liderlik boyutları	Şarhı ödül	3.95	1.01
	İstisnalarla yönetim (aktif)	3.35	.81
	İstisnalarla yönetim (pasif)	2.30	.85
	Boş ver gitsin	1.78	.91
Psikolojik İyi Olma Boyutları	Özerklik	3.25	.50
	Çevresel hâkimiyet	3.83	.82
	Bireysel gelişim	3.78	.92
	Olumlu İlişkiler	3.91	.92
	Yaşam amacı	3.84	.77
	Öz-kabul	3.67	.73

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Psikolojik İyi Olma Durumları Arasındaki İlişki

Tablo 2 incelendiğinde, okul yöneticilerinin en fazla ideal etki (davranış) tarzında liderlik davranışı sergiledikleri " ( $\bar{X} = 4.01$ ), en az ise etkileşimci liderlik boyutunda yer alan boş ver gitsin tarzında bir yönetim ortaya koydukları " ( $\bar{X} = 1.78$ ) görülmektedir. Tablo 2'de, öğretmen görüşüne göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumlarına bakıldığında, 6'lı likert olan bu ölçekte okul yöneticilerinin özerkliklerini ( $\bar{X} = 3.25$ ) olumlu ilişkileri" ( $\bar{X} = 3.91$ ) kadar iyi ortaya koyamadıklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, okul yöneticilerinin en fazla ideal etki (davranış), şartlı ödül liderlik stillerini sergiledikleri, psikolojik iyi olma durumlarından ise en fazla olumlu ilişkiler kurma durumunu yansıttıkları görülebilir. Tablo 3'te öğretmen görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin ortaya koydukları liderlik stilleri ve onların psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişki hususunda yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3.** Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları

	Özerklik	Çevresel hakimiyet	Bireysel gelişim	Olumlu ilişkiler	Yaşam amacı	Öz-kabul
İdeal etki (özellik)	.34*	.86*	.83*	.85*	.86*	.83*
İdeal etki (davranış)	.37*	.85*	.85*	.82*	.85*	.80*
Telkinle motivasyon	.29*	.86*	.84*	.85*	.86*	.80*
Entelektüel uyarım	.32*	.86*	.86*	.84*	.87*	.84*
Bireysel destek	.30*	.88*	.85*	.88*	.88*	.84*
Şartlı ödül	.26*	.83*	.83*	.83*	.84*	.80*
İstisnalarla yönetim (aktif)	.17*	.28*	.30*	.27*	.33*	.26*
İstisnalarla yönetim (pasif)	-.29*	-.73*	-.70*	-.66*	-.71*	-.61*
Boş ver gitsin	-.28*	-.82*	-.82*	-.73*	-.77*	-.72*

\*p<.01

Tablo 3 incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik stillerinden ideal etki-özellik ( $r = .34$ ,  $p < .01$ ), ideal etki-davranış ( $r = .37$ ,  $p < .01$ ), telkinle motivasyon ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ), entelektüel uyarım ( $r = .32$ ,  $p < .01$ ), bireysel destek ( $r = .30$ ,  $p < .01$ ), şartlı ödül ( $r = .26$ ,  $p < .01$ ), istisnalarla yönetim-aktif ( $r = .17$ ,  $p < .01$ ) ile özerklik arasında olumlu yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İstisnalarla yönetim-pasif ( $r = -.29$ ,  $p < .01$ ), boş ver gitsin ( $r = -.28$ ,  $p < .01$ ) liderlik stilleri ile özerklik arasında da negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Psikolojik iyi olmanın diğer boyutları ile istisnalarla yönetim-pasif ve boş ver gitsin hariç diğer tüm liderlik tarzları arasında olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı

ilişki bulunmaktadır. İstisnalarla yönetim ve boş ver gitsin liderlik tarzı ile psikolojik iyi olma durumları arasında ise negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında, dönüşümcü liderlik boyutları ile özerklik hariç bütün psikolojik iyi olma durumları arasında olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareket ederek, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları arttıkça dönüşümcü liderlik tarzlarının da artacağı, istisnalarla yönetim-pasif ve boş ver gitsin tarzı liderliklerinin ise azalacağı söylenebilir. Tablo 4'te öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları, liderlik stillerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı hususunda yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4.** Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları, liderlik stillerinin anlamlı yordayıcılığını gösteren korelasyon analizi sonuçları

Değişken	İdeal etki (özellik)			İdeal etki (davranış)			Telkinle motivasyon			Entelektüel uyarım			Bireysel Destek		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	T	p	$\beta$	t	p
Sabit		-5.97	.00		-1.32	.18		-.59	.55		-3.31	.00		-4.81	.00
Özerklik	.02	.66	.50	.04	1.23	.21	-.03	-.88	.37	-.01	-.44	.65	-.03	-1.01	.31
Çevresel Hakimiyet	.26	2.66	.00	.17	1.66	.09	.24	2.45	.01	.18	1.92	.06	.27	3.15	.00
Bireysel gelişim	-.01	-.13	.89	.28	3.03	.00	.18	1.96	.06	.20	2.32	.02	.04	.57	.56
Olumlu ilişkiler	.25	2.98	.00	.12	1.48	.14	.26	3.17	.00	.08	1.06	.28	.31	4.34	.00
Yaşam amacı	.26	2.89	.00	.28	3.05	.00	.25	2.76	.00	.28	3.24	.00	.25	3.25	.00
Öz Kabul	.16	2.12	.03	.03	.41	.68	-.00	-.04	.96	.18	2.46	.01	.08	1.17	.24

İdeal etki (özellik):  $R=.89$ ,  $R^2=.79$ ;  $F= 130.43$ ,  $p<.05$

İdeal etki (davranış):  $R=.88$ ,  $R^2=.78$ ;  $F= 119.17$ ,  $p<.05$

Telkinle motivasyon:  $R=.89$ ,  $R^2=.79$ ;  $F= 127.45$ ,  $p<.05$

Entelektüel uyarım:  $R=.90$ ,  $R^2=.80$ ;  $F= 139.45$ ,  $p<.05$

Bireysel destek:  $R=.92$ ,  $R^2=.84$ ;  $F= 180.30$ ,  $p<.05$

Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Psikolojik İyi Olma Durumları Arasındaki İlişki

Değişken	Şartlı ödül			İstisnalarla yönetim (aktif)			İstisnalarla yönetim (pasif)			Boş ver gitsin		
	B	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Sabit		.27	.78		4.32	.00		16.56	.00		17.80	.00
Özerklik	-.06	-.152	.12	.08	1.06	.29	.00	.09	.92	.08	1.98	.04
Çevresel Hakimiyet	.17	1.61	.10	-.17	-.80	.41	-.48	-3.31	.00	-.56	-4.76	.00
Bireysel gelişim	.24	2.41	.01	.15	.79	.42	-.21	-1.57	.11	-.47	-4.28	.00
Olumlu İlişkiler	.23	2.59	.01	.00	.04	.96	-.04	-.39	.69	.09	.92	.35
Yaşam amacı	.25	2.59	.01	.42	2.21	.02	-.27	-2.01	.04	.00	.08	.93
Öz Kabul	.03	.44	.66	-1.32	-.08	.42	.27	2.34	.02	.05	.58	.55

Şartlı Ödül:  $R=.87$ ,  $R^2=.76$ ;  $F= 105.22$ ,  $p<.05$

İstisnalarla yönetim aktif:  $R=.34$ ,  $R^2=.09$ ;  $F= 4.32$ ,  $p<.05$

İstisnalarla yönetim pasif:  $R=.75$ ,  $R^2=.56$ ;  $F= 41.87$ ,  $p<.05$

Boş ver gitsin:  $R=.84$ ,  $R^2=.70$ ;  $F= 79.74$ ,  $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde, psikolojik iyi olma durumlarının birlikte ideal etki-özellik ( $R = .89$ ,  $p < .05$ ), ideal etki davranış ( $R = .88$ ,  $p < .05$ ), telkinle motivasyon ( $R = .89$ ,  $p < .05$ ), entelektüel uyarım ( $R = .90$ ,  $p < .05$ ), bireysel destek ( $R = .92$ ,  $p < .05$ ) boyutları ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik iyi olma durumlarının birlikte şartlı ödül ( $R = .87$ ,  $p < .05$ ), istisnalarla yönetim aktif ( $R = .34$ ,  $p < .05$ ), istisnalarla yönetim pasif ( $R = .75$ ,  $p < .05$ ) ve boş ver gitsin ( $R = .84$ ,  $p < .05$ ) boyutları ile de anlamlı ilişkiler verdiği saptanmıştır. Regresyon analizine göre, ideal etki özellik boyutunun anlamlı yordayıcıları; çevresel hâkimiyet ( $\beta =.26$ ,  $p < .05$ ), olumlu ilişkiler ( $\beta =.25$ ,  $p < .05$ ), yaşam amacı ( $\beta =.26$ ,  $p < .05$ ) ve öz kabul ( $\beta =.16$ ,  $p < .05$ )'dür. İdeal etki davranış boyutunun anlamlı yordayıcıları ise, bireysel gelişim ( $\beta =.28$ ,  $p < .05$ ) ve yaşam amacı ( $\beta =.28$ ,  $p < .05$ )'dir. Telkinle motivasyon boyutuna bakıldığında anlamlı yordayıcıların, çevresel hakimiyet ( $\beta =.24$ ,  $p < .05$ ), olumlu ilişkiler ( $\beta =.26$ ,  $p < .05$ ) ve yaşam amacı ( $\beta =.26$ ,  $p < .05$ ) olduğu görülmektedir. Entelektüel uyarım boyutunun anlamlı yordayıcıları irdelendiğinde, bireysel gelişim ( $\beta =.20$ ,  $p < .05$ ), yaşam amacı ( $\beta =.28$ ,  $p < .05$ ) ve öz kabul ( $\beta =.18$ ,  $p < .05$ ) olduğu görülmektedir. Dönüşümcü liderliğin son boyutu olan bireysel destek davranışının anlamlı yordayıcıları ise çevresel hâkimiyet ( $\beta =.27$ ,  $p < .05$ ), olumlu ilişkiler ( $\beta =.27$ ,  $p < .05$ ) ve yaşam amacı ( $\beta =.25$ ,  $p < .05$ )'tir.

Tablo 4'teki regresyon analizi sonuçlarına göre, şartlı ödül boyutunun yordayıcıları, bireysel gelişim ( $\beta = .24, p < .05$ ), olumlu ilişkiler ( $\beta = .23, p < .05$ ) ve yaşam amacı ( $\beta = .25, p < .05$ )'tir. Etkileşimci liderliğin diğer bir alt boyutu olan istisnalarla yönetim aktifin tek anlamlı yordayıcısı yaşam amacı ( $\beta = .42, p < .05$ )'dır. İstisnalarla yönetim pasif boyutunun anlamlı yordayıcıları ise; çevresel hâkimiyet ( $\beta = -.48, p < .05$ ), yaşam amacı ( $\beta = -.27, p < .05$ ) ve öz kabul ( $\beta = .27, p < .05$ )'dür. En son boyut olan boş ver gitsin davranışının yordayıcıları; özerklik ( $\beta = .08, p < .05$ ), çevresel hakimiyet ( $\beta = -.56, p < .05$ ) ve bireysel gelişim ( $\beta = -.47, p < .05$ )'dir. Bu bulgular ışığında, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumlarına kadar iyi olursa etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik davranışları sergileme durumlarının da o kadar iyi olacağı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma halleri yükseldikçe, çalışanlarını dönüştürme ve geliştirme davranışları da artacaktır.

## V. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma bulgularından hareketle, ortaya çıkan araştırma sonuçları ve bu sonuçların sonucunda yapılacak önerilere yer verilmiştir. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını etkileşimci liderlik davranışlarına nazaran daha fazla sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Çelik (1998), Ross ve Offermann (1997) ile Cemaloğlu'nun (Kış, 2007) yaptığı araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Öğretmen algısına göre okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumlarında olumlu ilişkiler oluşturma konusunda çok iyi seviyede oldukları görülmektedir. Olumlu ilişkiler kurmak, dönüşümcü liderlik davranışları sergilemenin ön koşullarından birisidir ve takipçilerini dönüştürecek olan lider, olumlu ilişkiler kurmaya önem vermelidir. Bu sonuç, Önk(2015)veZel (2006)'in liderlik ve kişilik ile ilgili çalışmalarından elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir.

Psikolojik iyi olma durumlarının özerklik hariç tüm boyutları ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında yüksek düzeyde olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Etkileşimci liderliğin alt boyutları olan istisnalarla yönetim pasif ve boş ver gitsin yönetim tarzı ile psikolojik iyi olma durumu arasında ise yüksek düzeyde olumsuz yönde ilişki görülmüştür. Bu bulgulardan hareket ederek, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları arttıkça dönüşümcü liderlik tarzlarının da artacağı, istisnalarla yönetim-pasif ve boş ver gitsin tarzı liderliklerinin ise azalacağı sonucuna varılabilir. Bu sonuç, Karip (1998)'in yaptığı çalışmada elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Psikolojik iyi olma durumlarından özerklik ile dönüşümcü liderlik arasında olumlu yönde düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte, özerklik ile etkileşimci liderliğin alt boyutları olan istisnalarla yönetim-pasif ve boş ver gitsin tarzı liderlikleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ryff, (1989)'ın psikolojik iyi olma modelinde yer alan özerklik boyutu irdelendiğinde, bireyin kendisi ile ilgili kararları kendisinin verebilmesi ve doğru bildiği kararları, sosyal baskılara direnç göstererek uygulayabilmesi yaklaşımı ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, yö-

neticisi çevresi ve çalışanlarına rağmen de kararlar alabilmek de ve bu durumda kararlara katılım, olumlu ilişkiler kurma ve sağlıklı iletişim ortamı oluşturma gibi örgütsel iklimi olumlu yönde geliştirecek unsurlar düzgün bir şekilde işlemeyecektir. Özerklik; psikolojik iyi olmanın diğer boyutları olan çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler kurma, yaşam amacı ve öz kabule nazaran yöneticinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemesiyle daha az ilişkilidir. Kozlowski ve Doherty (1989), yaptığı araştırmada bulduğu, örgütün sağlıklı yönetimi için yöneticilerin inisiyatif kullanan ve çalışanlarıyla sağlıklı ilişkiler kuran kişiler olması gerektiği sonucu ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ayrıca Ryff (1989) ve Acock & Hurlbert (1993)'da yaptıkları araştırmalarda, düşük düzeydeki özerkliğin insan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada özerklikle ilgili elde edilen sonuçlar, bu çalışmalar ile örtüşmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları, psikolojik iyi olma durumunun dönüşümcü ve etkileşimci liderlik alt boyutları üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğunu göstermiştir. Psikoloji alanında yapılan araştırmalarda kişiliğin psikolojik iyi olma için en önemli faktörlerden biri olduğu ortaya konulmuş ve kişiliğin de beş boyutunun olduğu vurgulanmıştır. Bunlar; *dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrardır*. Bu boyutların tümünün birlikte iş performansı (Berry, 1998; Dubrin, 1994) ve liderlik performansı (Bentz, 1990; Hogan, 1994; Thoms, 1996). Araştırmanın bulgularından hareketle ve bu sonuçlar doğrultusunda, okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma durumları ne kadar iyi olursa etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik davranışları sergileme durumlarının da o kadar iyi olacağı yargısına ulaşılabılır. Araştırmacılar, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve onların psikolojik iyi olma durumları konusunda bir durum çalışması yapabilirler. Ayrıca okul yöneticilerinin liderlik stilleri, psikolojik iyi olma durumları ve bunun örgüt iklimiyle ilişkisini inceleyen bir yapısal eşitlik modeli araştırması yapabilirler.

## Kaynakça

- Acock, A. C., & Hurlbert, J. S. (1993). Social networks, marital status, and well-being. *Social Networks*, 15, 309-334.
- Açıkalın, A. (2000). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile empati becerileri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akın, A. (2008). Psikolojik iyi olma ölçekleri (PİÖÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 721-750.
- Allen, L. (1999). Teachers in a changing culture: Building democratic schools. *Management in Education*, 13(1), 18-19.

- Atay, K. (2001). Öğretmen yönetici ve denetmenlerin bakış açısından okul kültürü ve öğretmenlerin verimliliğine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 7(26), 179-194.
- Ballou, G. (2012). A discussion of the mental health of public school teachers. *International Journal of Business Humanities and Techonology*, 2, 184-191.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral changes. *Psychological Review*, 86(2), 191-215.
- Bass, B. (1985a). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1985b). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10, 181-217.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218.
- Bentz, J. (1990). Measures of leadership. A. Clark (Dü.) içinde, *Contextual issues in predicting high-level leadership performance* (s. 131-143). West Orange Pub.
- Berry, L. (1998). *Psychology at work: An introduction to organizational psychology*. New York: MacGraw Hill Co.
- Boal, K., & Hooijberg, R. (2001). Strategic leadership research: moving on. *Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(2), 49-67.
- Brophy, J., & Good, T. (1986). Teacher behavior and student achievement. M. Wittrock içinde, *Third handbook of research on teaching* (s. 328-375). New York: MacMillan.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilim*, 34(152), 71-86.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(4), 549-557.
- Carter, M., & Greer, C. (2014). Strategic leadership: Values, styles and organizational performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(4), 375-393.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2011). The relationship between leadership styles of primary school principals and organizational health of school and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 1-37.
- Cemaloğlu, N. (2013). Liderlik. S. Özdemir içinde, *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* (s. 131-177). Ankara: Pegem Akademi.

## Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Psikolojik İyi Olma Durumları Arasındaki İlişki

- Cemaloğlu, N. (Kış 2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(16), 423-442.
- Dempo, M., & Gibson, S. (1985). Teacher's sense of efficacy: An improvement factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173-184.
- Diener, R. B., & Diener, E. (2001). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta. *Social Indicators Research*, (55), 329-352.
- Drucker, P. F. (1996). *21. yy. için yönetim tartışmaları*. (T. Bahçivangil, & G.Gorbon, Çev.) İstanbul: Epsilon.
- Dubrin, A. (1994). *Applying psychology; hall: Individual and organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice.
- Dyne, L., Ang, V. S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employeesilence and employee voice as multidimensional construct. *Journal of Management Studies*, 40-56.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist* (48), 26-34.
- Hambrick, D. (2007). *The executive effect: Concepts and methods for studying top managers*. Greenwich: JAI Press.
- Hambrick, D., & Mason, P. (1984). Upper echelons: Organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hogan, R. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*(49), 493-504.
- House, R. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy and reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2010). *Educational administration:theory, reseach and practice*. New York: Mc Graw Hill.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar-İlkeler-Yöntemler*. Ankara: Nobel.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Eğitim Yönetimi*, 4(6), 443-465.
- Kozlowski, S., & Doherty, M. (1989). Integration of climate and leadership: examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-553.
- Kuhnert, K., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *Academy of Management Review*, 648-657.
- Leblebici, D. N. (2008). 21. Yüzyılda liderlik anlayışına bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 61.72.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.



- MEB. (2017). *MEB İstatistikleri*. Ankara: MEB.
- Mehdinezhad, V. (2012). Relationship between high school teachers' wellbeing and teachers' efficacy. *Acta Scientiarum Education*, 34, 233-241.
- Mullins, L. (1996). *Management and organizational behaviour*. London: Pitman.
- Önk, M. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile çatışmayı yönetme stratejileri arasındaki ilişki: Ankara örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, N., & kavak, Y. (2017). *Akademik başarı kaskacındaki okul yöneticileri*. Ankara: PegemA.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (11. b.). Ankara: Pegem.
- Pisapia, J. (2009). *The strategic leader: New tactics for a globalizing world*. New York: Information Age.
- Pisapia, J., Guerra, D., & Semmel, E. (2005). Developing the leader's strategic mindset: Establishing the measures. *Leadership Review*, 5, 41-67.
- Ripski, J., LoCasale-Crouch, J., & Decker, L. (2011). Pre-service teachers: Dispositional traits, emotional states, and quality of teacher student interactions. *Teacher Education Quarterly*, 38, 77-93.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational behaviour* (16. b.). London: Prentice Hall.
- Ross, S. M., & Offermann, L. R. (1997). Transformational leaders: measurement of personality attributes and work group performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1078-1086.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14-23.
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*(57), 1069-1081.
- Sarwono, D. (1990). The impact of organizational culture on organization performance: The Case of Banks in Indonesia. . *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Sauterne California.
- Stodgill, R. M. (1981). Traits of leadership: A follow-up to 1970. In B. M. Bass (Ed.), *Stodgill's handbook of leadership* (pp. 73-82). New York, NY: Free Press.
- Şimşek, Ö. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Temel ilkeler ve LİSREL uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, 28(3), 374-384.

## Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Psikolojik İyi Olma Durumları Arasındaki İlişki

- Thoms, P. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-management work groups and the big five personality dimensions . *Journal of Organizational Behavior*(17), 349-362.
- Yıldırım, C. (2006). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.