

Investigation of the Relationship Between Teachers' Perceptions of Chaotic Leadership, Organizational Alienation, and Organizational Happiness by Structural Equation Modeling

Ümit DOĞAN, Ministry of Education, 0000-0002-8144-9744

Mahire ASLAN, İnönü University, 0000-0002-8032-7331

Abstract

One of the most important factors in the continuity and effectiveness of an organization is the happiness of its employees. It is important to investigate the happiness and happiness of teachers who play a key role in the realization of this mission in educational institutions that shape the future of countries. In this context, chaotic leadership and organizational alienation as phenomena that affect organizational happiness are also included in the scope of the research. In the 2020-2021 academic year, primary and secondary school and high school teachers working in the central districts of Sakarya province, Adapazarı, Erenler, and Serdivan, constitute the universe of the research. The sample of the study consists of 404 teachers working in public schools in these districts and is determined by using stratified sampling. Data was collected through the Organizational Alienation Scale, the Organizational Happiness Scale, and the Chaotic Leadership Scale. Structural Equation Modeling was used in the analysis of the data. According to the research findings, there is a significant and high-level negative relationship between teachers' chaotic leadership and organizational alienation perceptions; positive and significant relationship between chaotic leadership and organizational happiness perceptions. However, it has been found that there is a statistically significant and high-level relationship between organizational alienation and organizational happiness perceptions. Regarding the mediating role of organizational alienation, it has been found that organizational alienation has a mediating role in the effect of chaotic leadership on organizational happiness, and this mediation effect is moderate.

Keywords: Chaotic leadership, organizational alienation, organizational happiness, structural equation modeling.

Suggested Citation

Doğan, Ü. & Aslan, M. (2022). Investigation of the relationship between teachers' perceptions of chaotic leadership, organizational alienation, and organizational happiness by structural equation modeling, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(1), 460-485. DOI: 10.17679/inuefd.1061369

This article was produced from the doctoral dissertation accepted by Inonu University, Institute of Educational Sciences in December 2021.



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education

Vol 23, No 1, 2022

pp. 460-485

DOI:10.17679/inuefd.1061369

Article Type

Research Article

Received

21.01.2022

Accepted

05.05.2022

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The rapid changes and transformations in today's world make it difficult to predict everything and cause all kinds of processes to proceed in uncertainty. This situation means that individuals in the leadership position are needed who can manage the rapid transformation well. It makes necessary for the technology of the communication and information age to have all the necessary experience, knowledge and leadership qualities (Diker & Ökten, 2009). As in today's world, different from the known classical leadership types, new leadership approaches are required and the leading features that these leaders should have are having a vision, being able to struggle with uncertainty and chaos environments (Tutar, 2016).

Chaos is used in different meanings in different disciplines in the literature. Kaneko and Tsuda (2011) defined chaos as unpredictable movement in systems. To Sinai (2010) it is sensitive commitment to the starting point of an event. Karaçay (2004) defined it as undetectable and unpredictable situations. A proper understanding of classical physics is necessary to understand chaos and chaotic leadership. According to Newtonian science, the functioning of the universe is in a cause and effect relationship, and the way to reach the result is experiment, observation and mathematical formulas (Cramer, 1998). According to this approach, the universe has unchanging rules like a machine. According to chaos theory, systems are not in a linear and straightforward equilibrium state. Management researchers have brought the concepts of chaos and chaotic management to the literature because they see the Newtonian structures of classical organizations as a major obstacle to the progress of organizations.

When the literature on classical management theories is examined while it is seen that many management theories that have been put forward until today are structured with limited information, it is seen that all kinds of elements and relations that affect today's management understanding are not fully known. For this reason, although the interest of social scientists on the subject of chaos is increasing day by day, it does not seem easy to change intellectual habits and absorb chaos theory (Balyer, 2011). When most leaders or managers encounter a chaotic situation that they cannot foresee, they feel uneasy with the desire to get rid of uncertainty, conflict and the fear of not being able to manage the crisis, and they start to look for various ways to get out of this cycle. On the other hand, leaders who assimilate chaos can realize that it is an element of a normal order and shape their systems accordingly. The phenomenon of unfamiliarity that teachers, who are the working input of school organizations, feel towards their education processes, themselves and other stakeholders causes them to experience a series of negative emotions. These negative feelings can prevent teachers' productivity in teaching service, creativity, contribution to social development, efficiency in teaching service, being a role model for students and society, working in cooperation with colleagues and school administration. The organizational alienation experienced by the teachers who are caught in the whirlpool of these inhibitions can lead them to unhappiness and disrupt their social goals.

Studies in the literature show that a more positive climate is experienced in organizations where the phenomenon of happiness replaces organizational alienation. The happiness of the employees comes first among the factors that determine the positive

organizational climate. Saenghiran (2013) defines happiness as the excess of positive emotions and the rarity of negative emotions in one's life. Begum et al. (2014) state that positive emotions are mostly joy, contentment, being peaceful and loving while negative emotions are feelings, such as sad, worried, and anger. The main reason why people want to work in organizations with better conditions is their expectations of living a happier life there (Gavin & Mason, 2004). The fact that individuals have less negative emotions and more positive emotions in their organizations contributes to both themselves and their organizations.

Purpose

Considering the future effects of education, it is an important prerequisite for teachers to be happy in order to create a happy society. In this respect, in order to contribute to the realization of the goals of the school organization at a high level, to better understand the organizational positions of the teachers, and to the administrative processes to give more effective results, the determination of teachers' chaotic leadership, organizational alienation and organizational happiness perceptions were considered important, and the subject of this research study was examined in a multidimensional way. Thus the aim of the research is to reveal the relationships between teachers' chaotic leadership, organizational alienation and organizational happiness perceptions with structural equation modeling.

Method

Relational design was also used regarding the mediating role of organizational alienation in the effect of teachers' perceptions of school principals' chaotic leadership roles on their organizational happiness levels. Relational research is a type of research used to obtain clues about cause and effect by determining the relationships between two or more variables (Cohen, Manion & Morrison, 2011). In this study, a model was proposed by the researcher for the relationship between research variables, and this model was tested with Structural Equation Modeling (SEM) analysis. The universe of the study consists of 5088 primary and secondary school and high school teachers working in the central districts of Sakarya province (Serdivan-Adapazarı-Erenler) in the 2020-2021 academic year. In line with the data obtained from the 2019-2023 Strategic Plan of Sakarya Provincial Directorate of National Education, there are 5088 teachers in 175 schools in total, including 1016 teachers in 36 schools in Serdivan district, 3388 teachers in 98 schools in Adapazarı district, and 684 teachers in 41 schools in Erenler district (Sakarya MEM, 2020). In this study, sampling was used from the universe. A sample is a representative unit of the universe, formed by the selection of a certain number of units of a particular universe. A proportional distribution was carried out in the distribution of the teachers in the sample in terms of the types of schools they work in. By including 146 teachers (36.16%) working in primary school, 110 teachers (27.22%) working in secondary school and 148 teachers working in high schools (36.62%), teachers working in different school types were represented in the sample.

Findings

It can be stated that the fit indices obtained as a result of the SEM analysis of the research model are within the acceptable threshold values in the literature, and when these values are examined in general, the structural equation model is confirmed. When the estimation results given in Table 6 are examined, it is seen that the chaotic leadership perceptions of the teachers; It predicted organizational alienation perceptions significantly

negatively ($\beta = -.69$; $t = 11.266$; $p < .05$), and positively predicted organizational happiness perceptions ($\beta = .880$; $t = 8.850$; $p < .05$).) is seen. It was found that teachers' perceptions of organizational alienation predicted their organizational happiness perceptions negatively ($\beta = -.32$; $t = 11.650$; $p < .05$) and when the model was analyzed as a whole, it explained 34% of the variance in organizational happiness.

Öğretmenlerin Kaotik Liderlik, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi

Ümit DOĞAN, Milli Eğitim Bakanlığı, 0000-0002-8144-9744
Mahire ASLAN, İnönü Üniversitesi, 0000-0002-8032-7331

Öz

Bir örgütün devamlılığı ve etkililiğinde en önemli unsurlardan birisi işgörenlerin mutluluğudur. Ülkelerin geleceğine yön veren eğitim kurumlarında, bu misyonun gerçekleşmesi için anahtar rol oynayan öğretmenlerin mutlulukları ve mutluluklarına etki eden unsurların araştırılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda örgütsel mutluluğa etki eden olgular olarak kaotik liderlik ve örgütsel yabancılaşma da araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Sakarya ili merkez ilçeleri olan Adapazarı, Erenler ve Serdivan'da görev yapan ilk ve ortaokul ile lise öğretmenleri, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu ilçelerdeki resmi okullarda görev yapan ve tabakalı örnekleme kullanılarak belirlenen 404 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler; Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği, Örgütsel Mutluluk Ölçeği ve Kaotik Liderlik Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin, kaotik liderlik ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında, negatif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki; kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk algıları arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki; örgütsel yabancılaşma ile örgütsel mutluluk algıları arasında ise istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolüne ilişkin olarak, kaotik liderliğin örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolüne sahip olduğu, bu aracılık etkisinin ise orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma, örgütsel mutluluk, yapısal eşitlik modellemesi.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 23, Sayı 1, 2022
ss. 460-485
DOI:10.17679/inuefd.1061369

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
21.01.2022

Kabul Tarihi
05.05.2022

Önerilen Atıf

Doğan, Ü. & Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 460-485. DOI: 10.17679/inuefd.1061369

Bu makale İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından Aralık, 2021 tarihinde kabul edilen doktora tezinden üretilmiştir.

Öğretmenlerin Kaotik Liderlik, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi

Günümüz dünyasında yaşanan çok hızlı değişim ve dönüşümler her şeyin önceden öngörülmesini zorlaştırmakta ve her türlü sürecin belirsizlik içinde ilerlemesine neden olmaktadır. Bu durum, hızlı dönüşümü iyi yönetebilecek lider pozisyonundaki bireylerin; iletişim ve bilgi çağının teknolojisinin gerektiği her türlü tecrübe, bilgi ve liderlik özelliklerine sahip olmasını zorunlu hale getirmektedir (Diker ve Ökten, 2009). Çünkü günümüz dünyasında, bilinen klasik liderlik türlerinden farklı olarak yeni liderlik yaklaşımlarına yönelimler gerekmektedir. Bu gereklilik neticesinde liderlerin sahip olması gereken özelliklerin başında vizyon sahibi olma, belirsizlik ve kaos ortamlarıyla mücadele edebilmek gelmektedir (Tutar, 2016).

Kaos; alanyazında farklı disiplinlerde, farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Kaneko ve Tsuda (2011) kaosu; sistemlerdeki öngörülemeyen hareket; Sinai (2010) bir olayın başlangıç noktasına hassas bağlılık; Karaçay (2004) ise belirlenemez ve kestirilemez durumlar olarak tanımlanmıştır. Kaosu ve kaotik liderliği anlamak için klasik fiziği doğru anlamak gereklidir. Newtoncu bilime göre kâinatın işleyişi, bir neden sonuç ilişkisi içindedir ve sonuca ulaşmanın yolu deney, gözlem ve matematiksel formüllerdir (Cramer, 1998). Bu yaklaşıma göre evrenin makine gibi değişmeyen kuralları vardır. Kaos kuramına göre ise sistemler, doğrusal ve düz ilerleyen denge durumunda değildir. Yönetim araştırmacıları (Morrison, 2008; Moseley ve Dustin, 2008) klasik örgütlerin Newtoncu yapılarını, örgütlerin ilerlemelerinde büyük engel olarak gördükleri için kaos ve kaotik yönetim kavramlarını alanyazına kazandırmışlardır.

Klasik yönetim kuramları ile ilgili alanyazın incelendiğinde; günümüze kadar ortaya atılan birçok yönetim kuramının sınırlı bilgiler ile yapılandırıldığı görülürken, günümüz yönetim anlayışını etkileyen her türlü unsur ve ilişkilerin aslında tam olarak bilinemediğini görülmektedir. Bu nedenle günümüzde sosyal bilimcilerin kaos konusuna olan ilgileri de her geçen gün artmakla birlikte entelektüel alışkanlıkların değişmesi ve kaos kuramının özümsemesi kolay görünmemektedir (Balyer, 2011). Çoğu lider veya yönetici öngöremediği kaotik bir durumla karşılaştığında, belirsizlikten kurtulma isteği, çatışma ve krizi yönetememe korkusu ile tedirginlik yaşamakta ve bu döngüden çıkmak için çeşitli yollar aramaya başlamaktadır. Buna karşın kaosu özümseyen liderler bunun normal bir düzenin unsuru olduğunu farkına varıp sistemlerini buna göre şekillendirebilmektedirler.

Günümüz örgütlerinde kaotik eğilimler her geçen gün daha da artmakta, hareket tarzları sürekli olarak değişkenlik göstermekte ve örgütler çok kısa zaman zarfında dahi çok farklı olaylarla karşılaşabilmektedirler. İşte bu değişkenlikteki başat etken çoğunlukla kaostur.

Örgütlerde kaotik yaklaşımı kabul etmek için anlayışlarda reformdan ziyade devrim yapılması gerekebilir. Örgütlerde kaotik yaklaşımın kabullenilmesi, değişim için önemli bir aşamayı ifade eder. Bu kabullenmeyi gerçekleştiren araştırmalarda kaos teorisinin özelliğini vurgulamak için doğrusal olmama, dönüt, çatalanma, garip çekiciler, fraktallar, başlangıç durumuna duyarlılık, evrensellik, simetriler, rastgele şoklar, türbülans, kelebek etkisi gibi ilkeler vurgulanmaktadır (Akbaba Altun, 2001; Morrison, 2008; Moseley ve Dustin, 2008; Ortegón-Monroy, 2003; Rosenhead, 1998; Töremen, 2000). Bu ilkelerin dışında kaotik yaklaşımın önemli kavramları; kendi kendini örgütlenme, çatışma yönetimi, kriz yönetimi ve belirsizliktir.

Kaotik sistemlerin kendi kendilerini örgütleyebilme özellikleri de vardır ve bu özellik düzenin spontane bir şekilde ortaya çıkışını vurgularken aynı zamanda kendi içinde bir bütünlüğü de ifade etmektedir (Morrison, 2008). Kendi kendini örgütleme bütün kaotik sistemlerde mevcuttur. Levin (2005) kendi kendini örgütleyebilen sistemlerin, iç dinamiklere dayalı biçimde davranma eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Bu iç dinamikler, örgütlerde sürekli olarak dönüştürücü ve ilerleyen kavramsal araçlar olarak ele alınır. İç dinamikler sayesinde örgütler, kendini uyarlama zekâsına sahip, yenilikleri sınavan, uygulayan ve öğrenen örgüt biçimindedirler. Bu iç dinamiklerin etkileşim süreci esnasında uyumsuzluk, tutarsızlık yaşanabilir ve tutarsızlıklar çatışmayı doğurabilir.

Örgütsel anlamda çatışma, bir örgütte bireylerin ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin karışmasına neden olan olaylardır (Bingöl, 1997). Bu olayların kaotik örgütlerde etkili yönetimi önem arz etmektedir. Çatışma yönetimi bağlamında kaotik örgüt liderleri, çatışmanın günlük yaşamın kaçınılmaz bir parçası ve örgütlerde devamlı gelişmenin güdüleyicisi olarak görürler. Ayrıca çatışmanın olmayışını örgütü durağanlığa sürükleyeceği inancındadırlar. Dolayısıyla kaotik örgüt liderliğinin özelliklerinden birisi de çatışmayı, bir örgüt geliştirme aracı olarak kullanabilmektir. Bu araç sayesinde kaotik örgüt liderleri örgütlerin yaşamını tehlikeye atan, gerilim yaratan ve hızlı biçimde tepki gösterilmesi gereken durumların farkındadır ki bu durumlar kriz olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 1992). Örgütlerde krizin etmenleri, ekonomik durum, teknolojik gelişmeler, kültürel ve siyasi faktörler, örgütsel yapı ve yönetimin niteliği şeklinde sıralanabilir. Kaotik örgüt liderliği; herhangi bir kriz anında bunu yönetebilmeyi, krizlere karşı önceden hazırlıklı olmayı, yapıcı ve optimal karar sürecini işleterek krizi en kısa sürede fırsata çevirebilmeyi gerektirmektedir. Doğaldır ki bu gereklilikler, eğitim kurumu örgütü olan okulları da içermektedir.

Baker (1995), değişimin merkezinde eğitim örgütlerinin bulunmaları nedeniyle doğaları gereği karmaşık yapıya sahip olduklarını belirtmektedir. Okullar, amaçları doğrultusunda çevrede farklı etkiler yaratmaya çalışırken aynı zamanda birden çok farklı etki altındadır. Bu etkiyi yaratmaya çalışan eğitim örgütleri için başarının tek formülü yoktur. Dolayısıyla her şeyin sürekli değiştiği ve çevresel faktörlerin dışında örgütsel faktörlerin de değişimin merkezinde olduğu günümüz eğitim örgütleri; mekanik yönetim anlayışından uzak, esnek ve sürekli yeniden yenilenebilen bir yönetim tarzı ile yönetilmelidir. Bu bağlamda eğitim örgütü yöneticilerinin, beklenmeyen durumlar karşısında kaotik bir lider olarak ortaya çıkıp, bu kaotik durumu okullar için bir fırsata dönüştürebilmesi, okulun tüm paydaşları üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilir. Böyle bir sonuca ulaşılabilmesi bakımından, okul yöneticilerinin kaotik liderlik davranışlarını sergileme düzeylerinin bilinmesi, günümüzde yaşanan hızlı değişim esnasında üstlenmeleri gereken roller için bir öngörü sağlayabilir.

Pozitivist ve modernist yaklaşımlar örgütsel yaşamda bazı kolaylıklar sağlamakla birlikte rekabetin sürekli olarak yükselmesiyle işgörenlerinden beklentilerini arttırmıştır. Bu noktada örgüt ve işgören arasındaki beklentiler dengesi işgören aleyhine giderek bozulmuş ve yabancılaşma olgusu baş göstermiştir. İşgörenlerin işe yabancılaşmaları onları sistemden koparan ve her düzeyde olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olan bir durumdur. Yabancılaşma kavramı Latin kökenli "alienatio" kelimesinden türetilmiştir. Bu kavram ilk olarak Hegel tarafından kullanılsa da Karl Marx tarafından bilimsel alana getirilmiştir (Jossa, 2013). Karl Marx yabancılaşmanın dört boyutta ortaya çıkabileceğini, bu boyutların ise emeğe,

doğaya, iş sürecine ve kendine yabancılaşma şeklinde olduğunu belirtmiştir (Ferguson ve Lavatte, 2004). Örgütsel bağlamda bakıldığında, işe yabancılaşma; işgörenin işini daha az önemsemesi ve örgütte kabul görmesi konularında beklentilerinin karşılanmaması sonucu doyumsuzluk duygusu yaşamaya hali olarak açıklanmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Eğitim örgütleri, toplumsal yaşam sürecinin başından itibaren yer alarak bu süreç içerisindeki insanın şekillendirilmesinde önemli rol oynayan yapılardır. Eğitim örgütleri kültürel birikimin aktarılması ve bireylerin toplumsallaşmasını sağlama işlevlerini yerine getirmektedir. Bu işlevlerin gerçekleştirilmesinde anahtar rol oynayan öğretmenlerden, bireyleri hem değişimin başlatıcısı hem de değişime uyum sağlayabilecek yeterliliklere ulaştırmaları beklenmektedir. Öğretmenlere ilişkin bu beklenti, eğitim örgütlerinde usallığı esas almaktadır. Bu yönüyle eğitim örgütleri yönetim ve insan ilişkilerinden kaynaklı birçok nedene dayalı olarak öğretmenleri yabancılaşmaya yöneltebilmektedir.

Okul örgütlerinin işleyen girdisi olan öğretmenlerin eğitim süreçlerine, kendilerine ve diğer paydaşlara karşı hissettikleri yabancılaşma olgusu onların bir dizi olumsuz duygular yaşamaya yol açmaktadır. Bu olumsuz duygular; öğretmenlerin öğretim hizmetindeki verimliliğini, yaratıcılığını, toplumsal kalkınmaya katkısını, öğretim hizmetindeki verimliliğini, öğrenci ve topluma rol model olmasını, meslektaşları ve okul yönetimi ile işbirliği içinde çalışmasını engelleyebilmektedir. Bu engellemeler girdabında kalan öğretmenlerin yaşadığı örgütsel yabancılaşma, onları mutsuzluğa yönlendirmekle birlikte toplumsal amaçları da sekteye uğratabilmektedir.

Alanyazındaki araştırmalar, örgütsel yabancılaşmanın yerini mutluluk olgusunun aldığı örgütlerde daha olumlu bir iklimin yaşandığını göstermektedir. Olumlu örgüt iklimini belirleyen unsurların başında işgörenlerin mutluluğu gelmektedir. Saenghiran (2013) mutluluğu kişinin hayatında olumlu duyguların fazlalığı, olumsuz duyguların ise seyrekliği şeklinde tanımlamaktadır. Begum ve diğerleri (2014) olumlu duyguların daha çok sevinç, memnuniyet, huzurlu ve sevgi dolu olma durumu iken olumsuz duyguların üzgün, endişeli, öfkelenme şeklinde duygular olduğunu belirtmektedir. İnsanların daha iyi şartlara sahip örgütlerde çalışmak istemelerinin temel nedeni orada daha mutlu bir yaşam sürebilme beklentileridir (Gavin ve Mason, 2004). Bireylerin örgütlerinde yaşadıkları olumsuz duyguların az, olumlu duyguların ise çok olması hem kendilerine hem de örgütlerine birçok katkı sağlamaktadır.

Örgütsel mutluluk, işgörenlerin mutlu olabildiği örgütler için geçerli bir kavramdır. Mutlu bireylerden oluşan örgütlerde verim ve işbirliğinin arttığına yönelik çalışmalar mevcuttur (Helliwell, vd., 2017). Örgütsel mutluluk bireylerin tüm yaşam mutluluğunu etkilemektedir. Çünkü iş yaşamındaki mutluluğu bir insanın özel yaşamına da yansımaktadır. Seppala (2016) örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin; ilham, ilişki, iş hayatının kalitesi ve liderlik olduğunu ifade etmektedir. Eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının yüksek olması hem okullar hem de kendileri açısından önemlidir. Öğretmenleri mutlu bir okul; artan akademik ve sosyal performansları ile eğitimin niteliğini de etkileyebilecek sonuçlar ortaya koyabilmektedir.

Eğitimin geleceğe yönelik etkileri düşünüldüğünde, mutlu bir toplumun oluşması adına öğretmenlerin mutlu olması önemli bir önkoşuldur. Bu açıdan, okul örgütünün amaçlarının üst düzeyde gerçekleşmesine, öğretmenlerin örgütsel konumlarını daha iyi anlamlandırmalarına ve yönetsel süreçlerin daha etkili sonuçlar vermesine katkı sağlamak amacıyla; öğretmenlerin

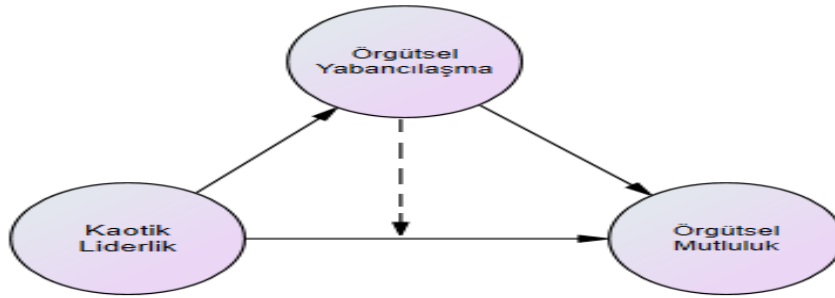
kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesi önemli görülerek bu araştırmaya konu edilmiş ve anılan ilişkiler çok boyutlu olarak irdelenmiştir.

Bu kapsamda araştırmanın amacı; öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modellemesi ile ortaya koymaktır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algılarının onların örgütsel mutluluk düzeylerine etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolünün belirlenmesi için ilişkisel desen kullanılmıştır. İlişkisel araştırma, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirleyerek neden sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla kullanılan araştırma türüdür (Cohen, Manion ve Morrison, 2011). Bu çalışmada, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırmacı tarafından bir model önerilmiş ve bu model Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi ile test edilmiştir. Model, Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel mutluluk ve örgütsel yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiye yönelik önerilen model

Şekil 1 incelendiğinde model ile kaotik liderliğin örgütsel yabancılaşma algısını ve örgütsel mutluluk düzeyini doğrudan etkilediği, örgütsel yabancılaşmanın örgütsel mutluluk düzeyini doğrudan etkilediği, ayrıca örgütsel yabancılaşmanın kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 öğretim yılında Sakarya ili merkez ilçelerinde (Serdivan-Adapazarı-Erenler) görev yapan 5088 ilkököl ve ortaokul ile lise öğretmeni oluşturmaktadır. Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2019-2023 Stratejik Planından alınan veriler doğrultusunda, Serdivan ilçesinde 36 okulda 1016 öğretmen, Adapazarı ilçesinde 98 okulda 3388 öğretmen, Erenler ilçesinde 41 okulda 684 öğretmen olmak üzere toplam 175 okulda 5088 öğretmen görev yapmaktadır (Sakarya MEM, 2020). Bu çalışmada evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem, belirli bir evrenin, belirli sayıda birimlerinin seçimiyle oluşan, evrenin temsilcisi bir birimdir. Araştırmada örneklem hacmini belirlemek için yaygın olarak başvurulan formül $n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$ kullanılarak örneklem hacmi belirlenmiştir (Büyüköztürk, vd., 2016). Araştırma; .05 örnekleme hatası, % 95 güven aralığında ve *t* değeri 1.96'ya denk geldiğinden evreni oluşturan 5088 değeri formülde yerine konulduğunda

$$n = \frac{5088 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (5088-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \quad n = 357$$
 olarak belirlenmiştir. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklemede, evren tabaka ismi verilen birbirinden bağımsız gruplara ayrılır ve her bir gruptan tesadüfi olarak bir örneklem seçilir. Burada önemli olan tabaka değişkenine göre örneklem çerçevesinin oluşturulmasıdır. Yalnızca bir değişken seçilebileceği gibi birden fazla tabaka değişkeni de seçilebilir. Tek değişkenli tabakalı örneklem oluşturmanın aşamaları şöyledir (Christensen, vd., 2014):

1. Örnekleme çerçevesinin tabaka değişkenine (cinsiyet, yaş, kıdem vb.) göre gruplanması ve her bir gruptaki unsurların kendi içinde yeniden numaralandırılması,
2. Her bir grup için rastlantısal bir örneklem oluşturulması,
3. Her bir grup için belirlenen örneklemin birleştirilmesi.

Evrendeki okullar, tabakalama yöntemi ile ilkokullar, ortaokullar ve liseler ayrı birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Araştırmada tabaka hacimleri oranlı dağıtım yaklaşımı benimsenerek hesaplanmıştır. Bu yaklaşımda her tabakadan seçilen örneklemin hacmi o tabakanın evrendeki hacmiyle orantılı olmaktadır. Araştırmanın örneklemi ve örneklemin tabakalar içindeki dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmanın Örneklemi İle İlgili Bilgiler

Tabakalar	Evrendeki okul sayısı	Örnekleme giren okul sayısı	Evrendeki öğretmen sayısı		Örnekleme giren öğretmen sayısı	
			N	%	N	%
İlkokul	68	25	1840	36.16	146	36.16
Okul Türü						
Ortaokul	66	24	1385	27.22	110	27.22
Lise	41	10	1863	36.62	148	36.62
Toplam	175	59	5088	100	404	100

Tablo 1 incelendiğinde, örnekleme yer alan öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri açısından tabakalara dağılımında oransal dağılım gerçekleştirilmiştir. İlkokulda çalışan 146 öğretmen (%36.16), ortaokulda çalışan 110 öğretmen (%27.22) ve lisede çalışan 148 öğretmen (%36.62) örnekleme dâhil edilerek farklı okul türlerinde çalışan öğretmenlerin örneklem içerisinde temsil edilmesi garanti altına alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilere (cinsiyet, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü ve branş) Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2.*Örnekleme Ait Frekans ve Yüzde Değerleri*

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	228	56.4
	Erkek	176	43.6
	Toplam	404	100,00
Mesleki kıdem	1-5 yıl	102	25.2
	6-10 yıl	90	22.3
	11-15 yıl	100	24.8
	16 yıl ve üstü	112	27.7
	Toplam	404	100,00
Çalıştığı okul türü	İlkokul	146	36.1
	Ortaokul	110	27.2
	Lise	148	36.6
		404	100,00
Branş	Sınıf Öğretmenliği	146	36.1
	Fen-Matematik Bilimleri	89	22.0
	Sosyal Bilimler	91	22.5
	Güzel Sanatlar ve Spor	78	19.3
	Toplam	404	100,00

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre örnekleme yer alan öğretmenlerin 228'i (% 56,4) kadın, 176'sı (% 43,6) erkektir. Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin, 102'si (% 25,2) 1-5 yıl, 90'ı (% 22,3) 6-10 yıl, 100'ü (% 24,8) 11-15 yıl ve 112'sinin (% 27,7) 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Çalıştıkları okul türüne göre öğretmenlerin 146'sı (% 36,1) ilkokul, 110'u (% 27,2) ortaokul, 148'i, (% 36,6) ise lisede görev yapmaktadır. Branş değişkeni açısından örnekleme yer alan öğretmenlerin 146'sının (% 36,1) sınıf öğretmeni, 89'unun (% 22,0) fen-matematik öğretmeni, 91'inin (% 22,5) sosyal bilimler öğretmeni, 78'inin ise (% 19,3) güzel sanatlar ve spor öğretmeni olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin analiz edildiği bu çalışmada; veri toplama araçları olarak Doğan (2021) tarafından geliştirilen Kaotik Liderlik Ölçeği, Elma (2003) tarafından geliştirilen İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Korkut (2019) tarafından geliştirilen Örgütsel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2020-2021 eğitim öğretim yılında Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ve İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruldan gerekli yasal izinler alınarak başlanmıştır. Covid-19 salgını nedeniyle eğitim süreci uzaktan yürütüldüğü için Google-Form üzerinden veriler toplanmıştır. Araştırmacı tarafından formun bağlantı adresi öğretmenlere doğrudan e-posta yoluyla ulaştırılmış ve gönüllülük esasına göre doldurulması istenmiştir. Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkilerin analizini amaçlayan bu çalışmada elde edilen verilerin, hangi testlerle (parametrik/non-parametrik) analiz edilmesi gerektiği ile ilgili olarak verilerin normal dağılım özelliklerine bakılmıştır. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayısının +1 ile -1 arasında değer alması normalliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Can, 2013).

Tablo 3.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları

Demografik Değişkenler		Kaotik Liderlik Ölçeği		Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği		Örgütsel Mutluluk Ölçeği	
		Çarpıklık değerleri	Basıklık değerleri	Çarpıklık değerleri	Basıklık değerleri	Çarpıklık değerleri	Basıklık değerleri
Cinsiyet	Kadın	-.503	-.565	.812	-.396	-.485	.753
	Erkek	.744	-.289	.684	-.341	.641	-.371
Kıdem	1-5 yıl	.612	-.734	.618	-.471	.652	-.648
	6-10 yıl	.702	-.386	.612	-.545	.671	-.053
	11-15 yıl	.696	-.345	.561	-.254	.745	.187
	16 yıl ve üstü	.630	-.371	.631	.157	.849	-.164
Okul türü	İlkokul	.662	-.647	.750	-.074	.577	-.581
	Ortaokul	.661	-.054	.692	-.521	.837	.165
	Lise	.735	.158	.847	.155	.486	-.763
Branş	Sınıf Öğr.	.859	-.064	.575	-.852	.635	.158
	Fen-Mat. Bil.	.597	-.511	-.588	-.286	.840	-.055
	Sosyal Bil.	.937	.166	-.299	.639	.549	-.522
	Güzel San. ve S.	.586	-.863	-.748	.582	.928	.178

Tablo 3'te çalışmada kullanılan her üç ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin tüm değişkenler için ± 1 sınırları içinde kaldığı görülmektedir. Bu durumda tüm verilerin analizlerinde parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesinde betimsel istatistiklerden (aritmetik ortalama, frekans, standart sapma) yararlanılmıştır. Analizlerde "Tamamen Katılıyorum", "Çok Katılıyorum", "Orta Düzeyde

Katılıyorum”, “Az Katılıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” şeklindeki derecelendirme esas alınmıştır. 1 ile 5 arasında eşit parçaya ayrılan ve ulaşılan değerler “4.20-5.00 Tamamen Katılıyorum”, “3.40-4.19 Çok Katılıyorum”, “2.60-3.39 Orta Düzeyde Katılıyorum”, “1.80-2.59 Az Katılıyorum” ve “1.00-1.79 Hiç Katılmıyorum” olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmadaki “Öğretmenlerin kaotik liderlik algılarının örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü nedir?” sorusuna yanıt bulmak amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), teorik olarak değişkenler arasında var olduğu düşünülen doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkilerin betimlendiği modellerin sınanmasında kullanılan çok değişkenli bir istatistiksel tekniktir. YEM’i diğer çok değişkenli istatistiklerden ayıran en temel özellik, YEM’in örtük değişken tanımlanmasına ve bu değişkenin analizlerde kullanılmasına olanak sağlamasıdır. Örtük değişken; zekâ, tutum gibi doğrudan gözlemlenemeyen değişkenlerdir. YEM, ölçme ve yapısal model olarak iki alt gruba ayrılır ki ölçme modellerinde, gözlenen değişkenlerin kendi örtük değişkenlerini ne oranda temsil ettiği ortaya konmakta iken yapısal model ise, örtük değişkenler arasındaki ilişkileri incelenmektedir (Gürbüz, 2019).

Yapısal eşitlik modeli uygulamalarında, dışsal değişkenlerin içsel değişkeni açıklama oranı incelendiği gibi değişkenler arasındaki aracılık etkisi de incelenebilmektedir. YEM analizinde gerçekleştirilen uygulamalar araştırmacının amacı doğrultusunda farklılık gösterse de işlem adımları genel olarak beş adımdan oluşan bir yol izlemektedir. Bu adımlar sırasıyla; model belirleme, tanımlama, hesaplama, uyumu test etme ve yeniden betimlemedir.

YEM’in ilk aşaması olan model belirleme sürecinde araştırmacı öncelikle alanyazına dayalı olarak başlangıç modelini oluşturur. İkinci aşamada modelin parametreleri tanımlanır ve her bir örtük değişkenin kaç farklı gözlenen değişkenden meydana geldiği belirlenir. Bu aşamada ayrıca, modeldeki bütün gözlenen değişkenlerin varyansı ve örtük değişkenler arasındaki yol katsayıları 1’e eşitlenerek yol analizi yapıp, ölçüm modeli tanımlanır. YEM’in üçüncü aşaması olan hesaplama sürecinde, teorik olarak oluşturulan model üzerinden analizler yapılır. Dördüncü aşamada, belirlenen model ile verilerin ne derece uyumlu oldukları saptanır. Uyum iyiliği indeksleri istenen düzeyde çıkan modellerde, YEM analizi bu aşamada tamamlanır. Eğer tersi bir durum olursa, model üzerinde gerekli düzeltmelerin yapıldığı YEM’in beşinci aşamasına geçilir ve döngüsel olarak işleme devam edilir (Aksu, vd., 2017). Araştırmada Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi bilgisayar istatistik paket programı aracılığıyla ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu araştırma için T. C. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından (19.11.2020 tarihinde 2020/20-7 sayılı) etik izin alınmıştır.

Bulgular

Kaotik Liderliğin Örgütsel Mutluluğa Etkisinde Örgütsel Yabancılaşmanın Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

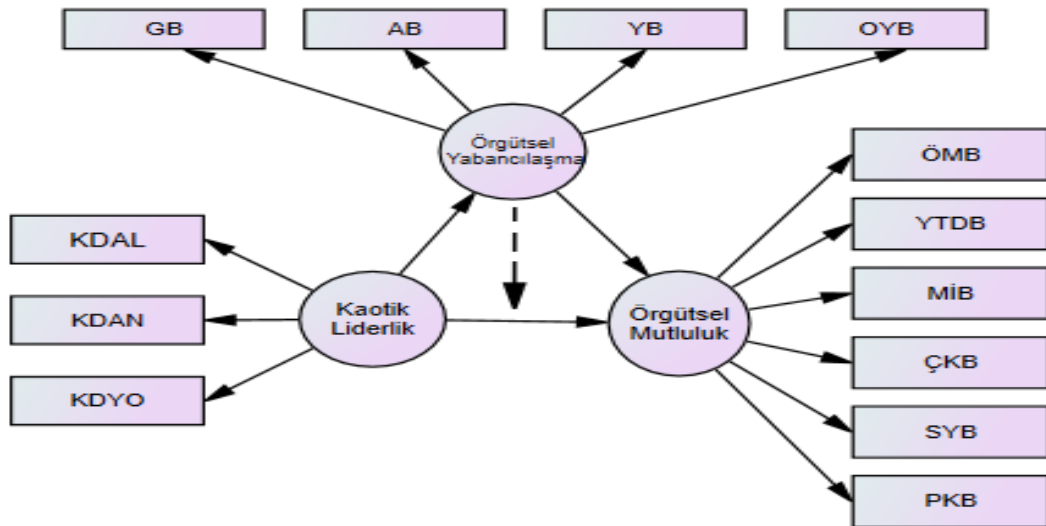
"Öğretmenlerin kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkide öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının aracılık rolü var mıdır?" şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik

modellemesinde, modelleme, model tanımlama, model tahmini ve modelin test edilmesi (Bayram, 2013) adımları izlenmiştir.

Modelleme Aşaması

Yapısal Eşitlik Modellemesinin modelleme aşamasında, araştırma kapsamında ele alınacak modelin belirlenmesi için örtük yapılar olan kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluğa ilişkin faktörler ile değişkenler belirlenmiştir. Araştırmada kaotik liderlik gizil değişkeni ile ilgili üç gözlenen değişken, örgütsel yabancılaşma gizil değişkeni ile ilgili dört gözlenen değişken ve örgütsel mutluluk gizil değişkeni ile ilgili altı gözlenen değişken bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında, örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü ile ilgili kuramsal bilgiler ve elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki kavramsal model oluşturulmuş ve Şekil 2'de gösterilmiştir.

Model ile kaotik liderliğin örgütsel yabancılaşma algısını ve örgütsel mutluluk düzeyini doğrudan etkilediği, örgütsel yabancılaşmanın örgütsel mutluluk düzeyini doğrudan etkilediği, ayrıca örgütsel yabancılaşmanın kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğunu varsayılmaktadır.



Şekil 2. Araştırmanın yapısal modeli

KDAL: Kaotik Durumu Algılama Boyutu, KDAN: Kaotik Durumu Analiz Etme Boyutu, KDYO: Kaotik Durumu Yönetme Boyutu, GB: Güçsüzlük Boyutu, AB: Anlamsızlık Boyutu, YB: Yabancılaşma Boyutu, OYB: Okula Yabancılaşma Boyutu, ÖMB: Öğretmenlik Mesleği Boyutu, YTDB: Yönetici Tutum ve Davranışları Boyutu, MİB: Meslektaş İlişkileri Boyutu, ÇKB: Çalışma Koşulları Boyutu, SYB: Sınıf Yönetimi Boyutu, PKB: Pozitif Kişilik Boyutu.

Model Tanımlama Aşaması

Model tanımlama aşamasında, yapısal modelde yer alan gizil değişkenlere ait betimsel istatistikler ve değişkenler arası korelasyon katsayılarına ait bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

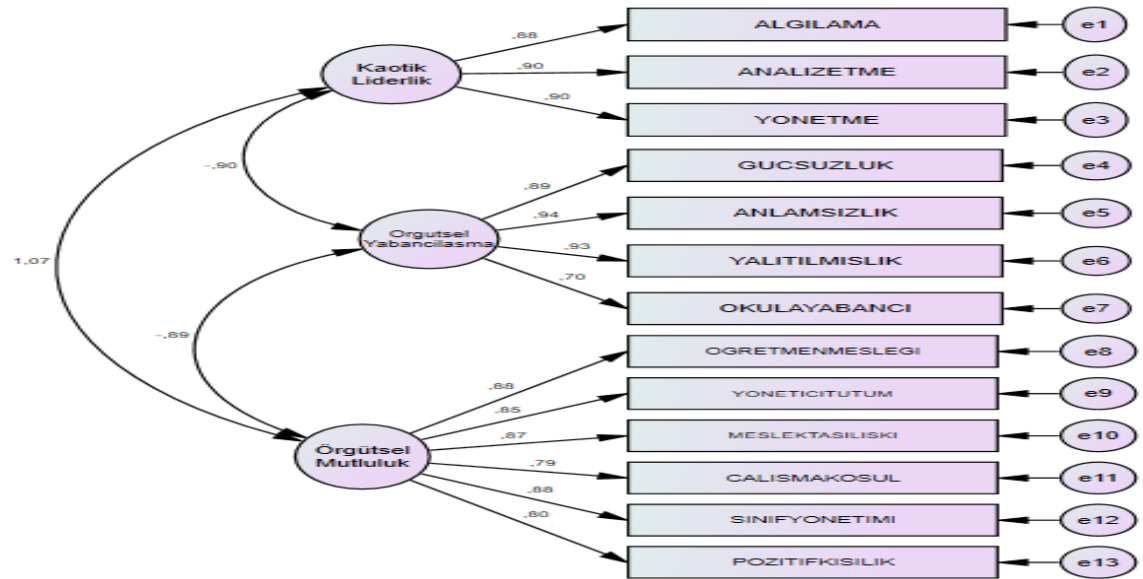
Araştırmanın Ölçüm Modelinde Yer Alan Gizil Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

		Kaotik Liderlik	Örgütsel Yabancılaşma	Örgütsel Mutluluk
Kaotik Liderlik	r	1	-.964(*)	.833(*)
Örgütsel Yabancılaşma	r	-.964(*)	1	-.868(*)
Örgütsel Mutluluk	r	.833(*)	-.868(*)	1

* $p < .01$

Tablo 3 incelendiğinde, kaotik liderlik ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu; kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma ile örgütsel mutluluk arasında da istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Korelasyon katsayılarına ilişkin tanımlamadan sonra araştırmada yer alan gizil ve örtük değişkenler arasındaki bütün ilişkiler serbest bırakılarak ölçüm modeli test edilmiş ve sonuç Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Ölçüm modeline ait standardize yol diyagramı sonuçları

Ölçüm modeline ait standardize yol diyagramına ait bulgular Şekil 3'te gösterilmiştir. Şekil 3 incelendiğinde gözlenen değişkenlere ait faktör yük değerlerinin .50'den yüksek olduğu görülmektedir. Ölçüm modeline ait uyum iyiliğine ilişkin sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4.

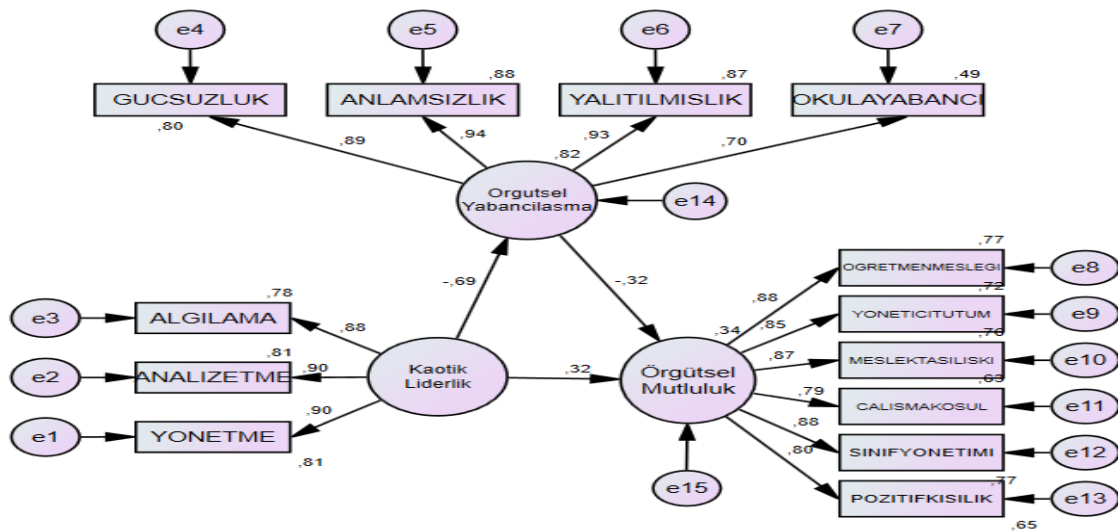
Araştırmanın Ölçüm Modeline İlişkin Elde Edilen Uyum İndekslerine Ait Sonuçlar

İncelenen uyum indeksleri	Mükemmel uyum için kriterler	İyi-kabul edilebilir kriterler	Elde edilen uyum indeksleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	4.07	Kabul edilebilir
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .08$.06	Kabul edilebilir
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.07	Kabul edilebilir
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.92	Kabul edilebilir
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI < .95$.94	Kabul edilebilir

Tablo 4 incelendiğinde, ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralık içinde olduğu görülmektedir. Bulgulardan hareketle uyum iyiliği indeksleri incelenen ölçüm modelinin model veri uyumunun sağlandığı görülmüş ve bu bulgular ışığında üçü gizil olmak üzere toplam on üç gözlenen değişkenin yer aldığı yapısal eşitlik modellemesine geçilerek bulgular raporlanmıştır.

Model Tahmini ve Modelin Test Edilmesi Aşaması

Model tahmini ve modelin test edilmesi aşamasında; verilerle model parametreleri arasındaki uyumu kestirebilmek amacıyla model uyum programlarından olan bilgisayar istatistik paket program kullanılmış olup program aracılığıyla öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi test edilmiştir. Bu modelde kaotik liderlik bağımsız değişken, örgütsel mutluluk bağımlı değişken, örgütsel yabancılaşma ise aracı değişken olarak model kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma modeline ilişkin YEM sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri ve standardize edilmiş sonuçlar Şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Araştırma modeline ilişkin yol analizi sonuçları

Yapılan yapısal eşitlik modellemesiyle ortaya çıkan yol analizi sonuçları Şekil 4'de gösterilmiştir. Şekil 4 incelendiğinde değişkenler arasında çizilen yolların anlamlı olduğu ($p < .01$), standardize yol katsayılarının ise .70 ile .94 arasında olduğu ve kaotik liderlik örgütsel yabancılaşma birlikte örgütsel mutluluk algısındaki toplam varyansın %34'ünü açıkladığı görülmektedir. Modeldeki tüm yolların anlamlı çıkması nedeniyle model üzerinde herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

Tablo 5.

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Elde Edilen Uyum İndekslerine Ait Sonuçlar

İncelenen uyum indeksleri	Mükemmel uyum için kriterler	İyi-kabul edilebilir kriterler	Elde edilen uyum indeksleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	3.01	Kabul edilebilir
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .08$.07	Kabul edilebilir
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.07	Kabul edilebilir
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.96	Mükemmel uyum
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI < .95$.90	Kabul edilebilir

Tablo 5 incelendiğinde, araştırma modeline ilişkin YEM analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin alanyazında kabul edilebilir eşik değerleri içinde olduğu ve bu değerlere genel olarak bakıldığında yapısal eşitlik modelinin doğrulandığı ifade edilebilir.

Tablo 6.

Araştırma Modeline İlişkin Tahmin Değerleri

Değişkenler arasındaki ilişkiler	B	β	S.E	C.R. (t)	p
Örgütsel Yabancılaşma <--- Kaotik Liderlik	-	-.69	.038	11.266	***
Örgütsel Mutluluk <--- Örgütsel Yabancılaşma	-	-.32	.045	11.650	***
Örgütsel Mutluluk <--- Kaotik Liderlik	.880	.32	.046	8.850	***

$X^2 = 217,322$ (***) $p < .05$

Tablo 6'da yer verilen tahmin sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin kaotik liderlik algılarının; örgütsel yabancılaşma algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı ($\beta = -.69$; $t = 11.266$; $p < .05$), örgütsel mutluluk algılarını ise anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı ($\beta = .880$; $t = 8.850$; $p < .05$) görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma algılarının onların örgütsel mutluluk algılarını negatif yönde anlamlı biçimde yordadığı ($\beta = -.32$; $t = 11.650$; $p < .05$) ve model bir bütün olarak incelendiğinde örgütsel mutluluktaki varyansın %34'ünü açıkladığı görülmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesinde alt problem olarak belirlenen “Kaotik liderlik algısının örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü nedir?” ifadesine istinaden geliştirilmiş modelde aracı değişken olarak belirlenen örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü hesaplanmıştır. Bayram (2010), bir değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin boyutu ve yönünü etkilediğinde aracı değişken niteliği kazanabildiğini belirtmektedir. Bu araştırma kapsamında geliştirilmiş olan modellemede üç gizil değişkenin varlığı ve kuramsal nitelikte aracı değişken olarak konumlandırılmış olan örgütsel yabancılaşmanın kaotik liderlik-örgütsel mutluluk ilişkisini etkileme potansiyeline ilişkin kanıtlar dikkate alınmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesinde etkiler doğrudan, dolaylı ve toplam etki olarak ele alınmakta, doğrudan etki bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisi, dolaylı etki değişkenler arasındaki aracılık etkisi, toplam etkisi ise dolaylı ve doğrudan etkilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Yapısal Eşitlik Modellemesinde değişkenler arasındaki etkiler ile ilgili yorum yapılırken “.50 ve üstü güçlü etki, .10 ile .50 arası orta düzeyde etki ve .10 altı ise zayıf etki” olarak alınır (Kline, 1994).

Araştırmanın alt problemlerinden olan kaotik liderlik algısı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşma değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan yol analizi gerçekleştirilmiştir. Alanyazında aracılık etkisinin istatistiksel olarak ispatlanmasına ilişkin iki temel yaklaşım bulunmaktadır ki bunlar; geleneksel yaklaşım olarak bilinen Baron ve Kenny'nin nedensellik yaklaşımı (Sobel testi) ve çağdaş yaklaşımdır. Geleneksel yaklaşım, oldukça popüler olmasına karşın son yıllarda yapılan çalışmalar bu yöntemle önemli eleştiriler getirmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hayes, 2018). Sobel testinin tam aracı ve kısmi aracı terimlerinin tartışmalı olmasının yanında katı ve güvenilirliği düşük bir test olması geleneksel yaklaşıma getirilen eleştirilerden bazıları olup aracılık modellerinin analizi için daha geçerli ve daha güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlayan çağdaş yaklaşımların kullanılmasının daha iyi sonuçlar ortaya koyacağı ileri sürülmüştür (Gürbüz, 2019; Fritz ve MacKinnon, 2007).

Çağdaş yaklaşımın aracılık modeli analizlerinde öncelikli odak noktası, dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve hesaplanan değerlerden çıkarımlar yapılmasıdır. Dolaylı etki, tahmin değişkeninin aracı değişken üzerindeki etkisi ile aracı değişkenin, sonuç değişkeni üzerindeki etkisinin çarpımıdır. Çağdaş yaklaşıma göre aracı etki modelinde, bootstrap testi sonucunda tahmin değişkeninin dolaylı etkisinin anlamlı olması halinde aracılık modeli doğrulanmış kabul edilmektedir. Bootstrap yönteminde, orijinal veri setindeki gözlemlerden, rastgele yeni gözlem setleri oluşturulmaktadır. İstatistikî hesaplamalar, binlerce kez tekrarlanmış bu yeni veri setlerinden elde edilen dağılımlar üzerinden hesaplanmaktadır. Aracılık analizlerinde bootstrap yöntemi, dolaylı etkiye ait dağılımın görgül olarak türetilmiş bir gösterimini oluşturmak için kullanılmaktadır. Binlerce kez yinelenen örneklemde hesaplanan bu yeni dağılım, dolaylı etki değerine ait bir güven aralığını tespit etmek için oldukça işlevseldir. Çünkü, sobel testinden farklı olarak, bootstrap yönteminde dolaylı etki değerinin dağılımının şekli hakkında bir varsayım yapılmamaktadır. Sobel testi, dolaylı etkiye ait dağılımın normal dağılım olduğu varsayımına göre hesaplama yapmaktadır. Ancak dolaylı etkiye ait dağılım, çoğu zaman normal dağılmadığı ve asimetrik bir görünüm arz ettiği bilinen bir gerçektir (Stone ve Sobel, 1990).

Yapılan araştırmalarda, orijinal veri setinden çekilen binlerce rastgele verinin oluşturduğu bootstrap dağılımı üzerinden yapılan hesaplamaların daha güvenilir sonuçlar verdiği ortaya konulmuştur (DiCiccio ve Efron, 1996). Araştırmada kaotik liderlik algısı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşma değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekteştirilen bootstrap analizinde 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap sonuçlarına göre Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi sonucunda ulaşılan etkilere ilişkin sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Araştırma Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Örgütsel Yabancılaşma		Örgütsel Mutluluk	
	β	SH	β	SH
Kaotik Liderlik (c yolu)	-	-	.55***	.035
R ²	-	-	.31	
Kaotik Liderlik (c’ yolu)	-.69***	.058		
R ²	.82***			
Kaotik Liderlik (c’ yolu)	-		.32***	.046
Örgütsel Yabancılaşma (b yolu)	-		-.32***	.068
R ²	-		.34	
Dolaylı etki	-		.218, (.073 - .382)	

*p< .05; **p< .01; ***p<.001 Bootstrap yeniden örnekleme: 5000
SH= Standart Hata

Tablo 7’de görüldüğu üzere standardize edilmiş doğrudan etkiler incelendiğinde kaotik liderlik algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde (β = -.69) güçlü düzeyde negatif bir etkiye, örgütsel mutluluk üzerinde ise (β = .55) güçlü düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kaotik liderlik algısının örgütsel mutluluk algısını örgütsel yabancılaşma algısı üzerinden dolaylı olarak da etkilemekte ve bu etki (β = .32) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel mutluluk üzerindeki doğrudan etkisi ise (β = -.32) orta düzeyde negatif yönlüdür.

Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Hayes, 2018). Tablo 7 incelendiğinde Bootstrap sonuçlarına göre kaotik liderliğin örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla örgütsel mutluluk algısı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β = .218, %95 GA [.073, .382]). Bu sonuçlar örgütsel yabancılaşma algısının, kaotik liderlik algısı ile örgütsel mutluluk algısı arasında aracılık etkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda, kaotik liderlik algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde ($\beta = -.69$) güçlü düzeyde negatif bir etkiye, örgütsel mutluluk üzerinde ise ($\beta = .55$) güçlü düzeyde bir etkiye sahip olduğu; kaotik liderlik algısının örgütsel mutluluk algısını örgütsel yabancılaşma algısı üzerinden dolaylı olarak da etkilediği ve bu etkinin ($\beta = .32$) orta düzeyde olduğu; örgütsel yabancılaşmanın örgütsel mutluluk üzerindeki doğrudan etkisinin ($\beta = -.32$) orta düzeyde negatif yönlü, kaotik liderliğin örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla örgütsel mutluluk algısı üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .218$, %95 GA [.073, .382]). Bu sonuçlar örgütsel yabancılaşma algısının, kaotik liderlik algısı ile örgütsel mutluluk algısı arasında aracılık etkisinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel yabancılaşmanın; pek çok örgütsel değişken ile (iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, örgütsel dışlanma, örgütsel sinizm vb.) etkileşim içinde olduğu görülmektedir (Agarwal, 1993; Akpolat ve Oğuz, 2015; Ayık ve Ataş Akdemir, 2016; Chiaburu, vd., 2014; Güzel ve Kirazoğlu, 2019; Kahveci ve Demirtaş, 2014; Kayaalp ve Özdemir, 2019; Korkmaz ve Çevik, 2017; Kovancı, 2020; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016; Kurtulmuş ve Yiğit, 2016; Polat, vd., 2015; Polat ve Özdemir, 2018; Yakut ve Yakut, 2018; Yılmazlar ve Camadan, 2019).

Kovancı (2020) sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda örgütsel güven ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yılmazlar ve Camadan (2019) ise yaptıkları araştırma sonucunda psikolojik danışmanların yabancılaşmalarıyla sadece dönüştürücü liderlik stili arasında olumsuz yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri ile psikolojik danışmanların yabancılaşması arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlemiştir. Güzel ve Kirazoğlu (2019) ise yabancılaşma toplam puanları ile iş doyum arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kayaalp ve Özdemir (2019) ise öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yakut ve Yakut (2018) öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve işyerinden dışlanma algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Polat ve Özdemir (2018) ise gerçekleştirdikleri araştırma ile eğitim stresi, okul tükenmişliği ve okula yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi sonuçları ise eğitim stresi ve okul tükenmişliğinin, okula yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğrencilerin okula yabancılaşmalarında kendilerinde var olan eğitim stresi ve okul tükenmişliğinin önemli etmenler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) liselerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel adalet değişkeninin işe yabancılaşma değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusunu ortaya koymuşlardır.

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) tarafından yapılan çalışmada işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Polat ve diğerleri (2015) ise öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ile akademik öz-yeterlik inançları arasında yüksek düzeyde ancak negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlarken, Akpolat ve Oğuz (2015) gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel sinizm ile işe

yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz ve Aslan (2013) ilköğretim öğretmenleri ile gerçekleştirdikleri araştırma ile öğretmenlerin yaşam doyum puanları ile iş yerindeki yalnızlıkların duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Agarwal (1993) tarafından yapılan çalışmada örgütlerin türlerinden ziyade, hiyerarşik yapıların ve örgütsel büyüklük ile ilgili öğelerin işe yabancılaşmaya neden olduğunu saptamıştır.

Bu bulgulardan hareketle örgütsel yabancılaşmanın örgütsel birçok değişken ile pozitif veya negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ki bu araştırmanın, kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk ile örgütsel yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulguları da alanyazındaki araştırmaların bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırmanın bulguları, kaotik liderliğin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ve bu yordayıcılığın pozitif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Alanyazında, doğrudan kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalara ulaşamamıştır. Ancak kaotik liderliğin olumlu karakteri düşünüldüğünde, olumlu karakter ile özdeşleştirilmiş olan örgütsel mutluluk ile olumlu ilişkiler geliştireceği öngörülebilir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin, krizlerle boğuşan, belirsizlikler yaşayan ve işlevsel olmayan çatışma ikliminin hâkim olduğu bir okul ortamında baskın olarak olumsuz duygular yaşamaları beklenen bir sonuç olacaktır.

Aydoğan (2019) ortaokul öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmada okul iklimi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve okul iklimi puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanlarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Atar ve Konaklıoğlu (2018) ise yapmış oldukları çalışmada etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ile örgütsel psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Usta (2016) tarafından gerçekleştirilen ve liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisinin araştırıldığı çalışmada ise otoriter liderlik ile olumsuz duygu ve yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kaçay (2015) Beden Eğitimi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada etik liderlik davranışı, örgütsel bağlılık boyutları ile yaşam doyumunu değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Sarıdemir (2015) ise okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyi, düşük dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyinden yüksektir. Yörük ve Sağban (2012) kültürel liderlikle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılmasında okul yöneticisinin kültürel liderlik rollerinin etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yılmaz ve Ceylan (2011) ise araştırmaları sonucunda öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları düzeyi arttıkça iş doyumlarının da artış gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır. Alanyazında yer alan araştırma bulguları ile kaotik liderlik algılarının örgütsel mutluluk ile ilişkisine ait araştırma bulguları da tutarlılık göstermektedir.

Olumlu duyguların, hem bireyler hem de örgütler açısından olumlu sonuçlar doğurduğu (Robbins ve Judge, 2012) düşünüldüğünde; örgütsel yabancılaşmanın yüksek düzeyde yaşandığı örgütlerde, örgütsel mutluluk algısının düşük düzeyde kalacağı, bununla birlikte

kaotik liderlik algısının da yüksek olduğu örgütlerde örgütsel mutluluk algısının da yüksek bulunacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütsel mutluluk algısı yükseldikçe örgütsel yabancılaşma algısında düşüş yaşanması beklenmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel mutluluk üzerinde negatif yönde etki yaratması işgörenin örgütsel etkililiğe katkısını da azaltacağı unutulmadan örgütsel yabancılaşmaya neden olan etmenlerin tespit edilerek ortadan kaldırılması veya etkisinin azaltılması önemli olabilir. Araştırma sonuçları esas alınarak, öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algılarını arttırmak ve örgütsel yabancılaşma düzeylerini azaltabilmek için uygulayıcılara dönük olarak geliştirilen öneriler şunlardır:

1. Okul yöneticileri, okullarında meydana gelen veya gelebilecek kaotik durumlar karşısında öğretmenlerin görüşlerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ortamlar ile yatay ve açık iletişim kanalları oluşturabilirler.
2. Mesleki kıdemi az olan öğretmenler okulda kaotik durumlar karşısındaki yetkinliklerini arttıracak karar süreçlerine dâhil edilebilirler.
3. Öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerini azaltacak ve mutluluk düzeylerini yükseltecek çeşitli mesleki projelerde takım çalışması yapmaları özendirilebilir.
4. Araştırma bulgularına göre lise öğretmenlerine yönelik gerekli sosyal desteğin verilmesi, gerek okul içinde gerekse okul dışında etkileşim olanaklarının artırılması amacıyla farklı etkinlikler (gezi, çalıştay vb.) yapılması önerilebilir. Bu tür uygulamalar, öğretmenlere işbirliği, sosyal destek, olumlu duygu paylaşımı ve güven tesis etme açılarından örgütsel kültüre, mutluluğa ve liderliğe ilişkin olumlu algıları arttırabilir.
5. Araştırma bulguları doğrultusunda Güzel Sanatlar ve Spor branşı öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin geliştirilmesi amacıyla kendi yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri çalışma ortamları, atölyeler ve spor alanları oluşturulabilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için T. C. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından (19.11.2020 tarihinde 2020/20-7 sayılı) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of Internal Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Akbaba Altun, S. (2001). Kaos ve yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 451-469.
- Akpolat, T., ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmi işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971. <https://doi.org/10.17860/efd.81842>
- Aksu, G., Eser, M. T., ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Atar, A. ve Konaklıoğlu, E. (2018). Konaklama işletmelerindeki liderlik davranış türlerinin örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve psikolojik iyi oluşa etkisi: Türkiye ve İtalya üzerine bir çalışma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 45-65.
- Aydoğan, İ. (2008). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkileme becerileri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 33-51.
- Ayık, A., ve Ataş Akdemir, Ö. (2016). Öğretmen adaylarının okul yaşam kalitesi ve okula yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(4), 429-452.
- Baker, S. B. (1995). *Chaos theory in educational systems: Principals' perceptions of sensitive dependence on initial conditions*. Unpublished master's thesis, East Tennessee State University, USA.
- Balyer, A. (2011). Eğitim yönetiminde farklı bir yaklaşım olarak karmaşıklık/kaos teorisi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 36(385), 8-15.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Kadioğlu Matbaası.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellenmesine giriş amos uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Begum, S., Jabeen, S., & Awan, A. B. (2014). Happiness: A psycho-philosophical appraisal. *Dialogue*, 9(3), 313-325.
- Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi*. (3. basım). Beta Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS ile nicel veri analizi*. Pegem
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., & De Vos, A. (2013). Employee alienation: Relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2014). *Research methods, design, and analysis*. Pearson.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. Routledge.
- Cramer, F. (1998). *Kaos ve düzen*. (Çev. V. Atayman). Alan Yayıncılık.
- Diker, N., ve Ökten, A. N. (2009). Kaos'dan düzene; Sinerjetik toplum, sinerjik yönetim ve sinerjist planlama-örnek olay: 1999 Marmara depremleri sonrası kaos ve kendi-kendine organizasyon süreci içinde bir ilkokulun yapımı. *Megaron*, 4(3), 147-162.

- DiCiccio, T. J., & Efron, B. (1996). Bootstrap confidence intervals. *Statistical Science*, 11(3), 189-228. <https://doi.org/10.1214/ss/1032280214>
- Doğan, Ü. (2021). *Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Ferguson, I., & Lavatte, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work. *The British Journal of Social Work*, 34(3), 297-312. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch039>
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233-239. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The Value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, F., ve Kirazoğlu, C. (2019). Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 193-222.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2017). Dünya mutluluğunun sosyal temelleri. *Dünya Mutluluk Raporu*, 8.
- Jossa, B. (2013). Alienation and the self-managed firm system. *Review of Radical Political Economics*, 46(1), 5-14. <https://doi.org/10.1177/0486613413488064>
- Kaçay, Z. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.
- Kaneko, K., & Tsuda, I. (2011). *Complex systems: chaos and beyond: A constructive approach with applications in life sciences*. Springer Science and Business Media.
- Karaçay, T. (2004). *Determinizm ve kaos*. Mantık, Matematik ve Felsefe II. Ulusal Sempozyumu, 21, 24.
- Kayaalp, E., ve Özdemir, T. Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Korkmaz, M., ve Çevik, M. S. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 675-716.

- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kovancı, M. (2020). Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel yabancılaşma davranışları ile ilişkisi. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, 1, 96-124.
- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Levin, S. A. (2005). Self organization and emergence of complexity in ecological systems. *BioScience*, 55(12), 1075-1079.
- Morrison, K. (2008). Educational philosophy and the challenge of complexity theory. *Educational Philosophy and Theory*, 40(1), 19-34. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2007.00394.x>
- Moseley, B., & Dustin, D. (2008). Teaching as chaos. *College Teaching*, 56(3), 140-142.
- Ortegón-Monroy, M. C. (2003). Chaos and complexity theory in management: an exploration from a critical systems thinking perspective. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 20(5), 387-400. <https://doi.org/10.1002/sres.566>
- Polat, M., Dilekmen, M., ve Yasul, A. F. (2015). Öğretmen adaylarında okula yabancılaşma ve akademik öz-yeterlik: Bir chaid analizi incelemesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(4), 214-232.
- Polat, Ş., ve Özdemir, M. (2018). Ortaokul öğrencilerindeki eğitim stresi, okul tükenmişliği ve okula yabancılaşma arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(5), 1395-1406. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.1848>
- Rosenhead, J. (1998). Complexity theory and management practice. *Science As Culture*, 19, 1-10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: A case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Sakarya MEM (2020). *Stratejik plan*. <http://sakarya.meb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 12/12/2020.
- Sarıdemir, T. (2015). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seppala, E. (2016). *The happiness track: How to apply the science of happiness to accelerate your success*. Hachette Press.
- Sinai, Y. G. (2010). Chaos theory yesterday, today and tomorrow. *Journal of Statistical Physics*, 138, 2-7. <https://doi.org/10.1007/s10955-009-9912-0>
- Stone, C. A., & Sobel, M. E. (1990). The robustness of estimates of total indirect effects in covariance structure models estimated by maximum. *Psychometrika*, 55(2), 337-352.

- Töremen, F. (2000). Kaos teorisi ve eğitim yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 203-219.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1, 175-204.
- Usta, I. (2016). *Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Yakut, S., ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(18), 1357-1376.
- Yılmaz, E., ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmazlar, O., ve Camadan, F. (2019). Psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(53), 411-449.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doymu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yörük, S., ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.

İletişim/Correspondence

Dr. Ümit DOĞAN

doganumit18@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Mahire ASLAN

mahire.aslan@inonu.edu.tr