

## Öğretmenlerin; Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algıları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>1</sup>

### Of teachers; Investigation of the Relationship Between Perceptions of School Principals on Chaotic Leadership Roles and Perceptions of Organizational Happiness

Ümit DOĞAN<sup>2</sup>, Mahire ASLAN<sup>3</sup>

#### Makale Hakkında

Gönd. Tarihi:30.01.2022  
Kabul Tarihi:06.10.2022  
Yayın Tarihi:01.11.2022

#### Anahtar Kelimeler

Kaotik liderlik,  
örgütsel mutluluk,  
öğretmen

#### Özet

*Bu çalışmada öğretmenlerin; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları düzeylerinin belirlenerek bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinde devlet okullarında görevli toplam 5088 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiş 59 okulda görev yapan 404 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak üzere kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk ölçekleri ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 26.0 programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde t-Testi, ANOVA ve Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmada katılımcı olarak yer alan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları "Çok Katılıyorum" düzeyinde olduğu; öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ölçeğinin genelinde ve Öğretmenlik Mesleği, Yönetici Tutum ve Davranışları, Meslektaş İlişkileri, Çalışma Koşulları ve Sınıf Yönetimi alt boyutlarında "Orta Düzeyde Katılıyorum"; Pozitif Kişilik alt boyutunda ise "Az Katılıyorum" düzeyinde olduğu; kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.*

#### Keywords

Chaotic leadership,  
organizational happiness,  
teacher

#### Abstract

*In this study, it was aimed to determine the teachers' perceptions of school principals regarding their chaotic leadership roles and their levels of organizational happiness, and to reveal the relationship between these two concepts. The research was carried out with the relational survey model, one of the quantitative research designs. The universe of the research consists of 5088 teachers working in public schools in Sakarya in the 2021-2022 academic year. The sample of the study consists of 404 teachers working in 59 schools selected by the stratified sampling method from the universe. Chaotic leadership and organizational happiness scales and a personal information form developed by the researcher were used to collect data in the research. The analysis of the data was carried out using the SPSS 26.0 program. The t-Test, ANOVA and Tukey test were used in the analysis of the data. The perceptions of the teachers participating in the research regarding the chaotic leadership roles of school administrators are at the level of "I agree very much". Teachers' perceptions of organizational happiness are "Moderately Agree" in the overall scale and in the sub-dimensions of Teaching Profession, Managerial Attitudes and Behaviors, Colleague Relations, Working Conditions and Classroom Management. On the other hand, in the Positive Personality sub-dimension, it is at the level of "I Agree Less". It has been found that there is a statistically significant and high level relationship between chaotic leadership and organizational happiness.*

#### Atf için: For Citation

Doğan, Ü. & Aslan, M. (2022). Öğretmenlerin; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 702-727. DOI: 10.21666/muefd.1065319

<sup>1</sup> Bu makale ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanan doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> 1. Millî Eğitim Bakanlığı – doganumit18@hotmail.com- ORCID No: 0000-0002-8144-9744

<sup>3</sup> 2. İnönü Üniversitesi – mahire.aslan@inonu.edu.tr- ORCID No: 0000-0002-8032-7331

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 gerekmekte ve bu 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 öngörülemez 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, 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 ilişkinin aslında tam olarak bilinemediğini söylenebilir. 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 olduğunun farkına varıp sistemlerini buna göre şekillendirebilirler.

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 yüz yüze gelebilmektedir. İşte bu değişkenlikteki başat etken çoğunlukla kaostur. Kaos kuramı günümüz liderlerine yeni bir paradigma sunmaktadır. Bu paradigma, her şey bilinse dahi mutlaka bilinmezliklerin de olabileceği varsayımına dayanmaktadır. Örgütlerde kaotik yaklaşımı kabul etmek için anlayışlarda reformdan ziyade devrim yapılması gerekmektedir. Böylesine bir konuda değişimin gerekliliğini kabullenmek bile büyük bir aşamadır. Bu kabullenmeyi gerçekleştiren araştırmalarda kaos teorisinin özelliğini vurgulamak için doğrusal olmama, dönüt, çatallanma, garip çekiciler, fraktallar, başlangıç durumuna duyarlılık, evrensellik, simetrisizlik, 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 örgütlenme 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 uyarılma 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 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.

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 sağladığı ifade edilebilir.

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 önemli olduğu ifade edilebilir. 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; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algılarının belirlenmesi önemli görülerek bu araştırmaya konu edinilmiş ve anılan ilişkiler çok boyutlu olarak irdelenmiştir.

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup ilişkisel tarama modelleri iki veya ikiden fazla değişkenin birlikte değişimi ve/veya değişimin derecesinin belirlenmeye çalışıldığı araştırma modelidir (Karasar, 2017).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinde devlet okullarında görevli toplam 5088 öğretmenden oluşmaktadır (Sakarya MEM, 2020). Araştırmanın örneklemini ise evrenden tabakalı örneklem yöntemi ile seçilmiş 59 okulda görev yapan 404 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilere (cinsiyet, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü ve branş) Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1  
*Örneklem Ait Frekans ve Yüzde Değerleri*

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	228	56.4
	Erkek	176	43.6
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
Çalıştığı Okul Türü	İlkokul	146	36.1
	Ortaokul	110	27.2
	Lise	148	36.6
Branş	Sınıf Öğretmenliği	146	36.1
	Fen-Matematik Bilimleri	89	22.0
	Sosyal Bilimler	91	22.5
	Güzel Sanatlar ve Spor	78	19.3

Tablo 1 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**

Verilerin toplanma sürecinde öğretmenlerin kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki tane ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden birincisi Doğan (2022) tarafından geliştirilmiş olan 22 (yirmi iki) maddeden ve üç boyuttan oluşan Kaotik liderlik ölçeğidir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 22 ve en yüksek puan 110'dur. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği, öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algılarının da yüksek olduğunun göstergesidir. Araştırmacı tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin tamamı için Cronbach's Alfa katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ikinci veri toplama aracı ise Korkut (2019) tarafından geliştirilen Öğretmen Örgütsel Mutluluk Ölçeğidir. Ölçek 33 (otuz üç) madde ve altı boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin tamamı için Cronbach's Alfa katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

#### **Verilerin Analizi**

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. Araştırmanın örneklemeden toplanan 404 verinin normallik koşulu için ölçeklere ait ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenip ve bu değerlerin sınırlar içinde olduğu görülerek normal dağılım koşulunun sağlandığına karar verilmiştir (Fidel ve Tabachnick, 2003). Araştırmada öğretmenlerin kaotik liderlik ve örgütsel mutluluk algılarına ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerinin grup sayılarına göre uygun olan t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ise Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

## Bulgular

### Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Analiz

“Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ne düzeydedir?” sorusuna yanıt bulmak amacıyla kaotik liderlik ölçeği ile elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistikler (aritmetik ortalama ve standart sapma) hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

*Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Algıları*

Boyutlar	Madde Sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Düzeyi
Kaotik Liderlik	22	404	3.75	.689	Çok Katılıyorum
Kaotik Durumu Algılama	4	404	3.69	.754	Çok Katılıyorum
Kaotik Durumu Analiz Etme	10	404	3.75	.885	Çok Katılıyorum
Kaotik Durumu Yönetme	8	404	3.79	.746	Çok Katılıyorum

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algı düzeylerinin aritmetik ortalamalarının  $\bar{X} = 3.75$  (Ss= .689) olduğu görülmektedir. Bu bulgu öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algı düzeylerinin “Çok Katılıyorum” şeklinde olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Kaotik Durumu Algılama alt boyutuna ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının  $\bar{X} = 3.69$  (Ss= .754), Kaotik Durumu Analiz Etme alt boyutuna ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının  $\bar{X} = 3.75$  (Ss= .885) ve Kaotik Durumu Yönetme alt boyutuna ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının ise  $\bar{X} = 3.79$  (Ss= .746) olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kaotik liderliğin tüm alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının “Çok Katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu sonuç, okul müdürlerinin kaotik durumlar karşısında liderlik becerilerini sergileyebildiklerini ortaya koyan olumlu bir işaret olarak değerlendirilebilir.

### Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3

*Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması*

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Kaotik Liderlik	Kadın	228	3.75	.754	.151	.880
	Erkek	176	3.76	.596		
Kaotik Durumu Algılama	Kadın	228	3.64	.773	1.46	.143
	Erkek	176	3.75	.726		
Kaotik Durumu Analiz Etme	Kadın	228	3.76	.954	.042	.967
	Erkek	176	3.75	.789		
Kaotik Durumu Yönetme	Kadın	228	3.80	.792	.294	.769
	Erkek	176	3.77	.683		

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algılarının, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş



ve varyansların homojen olduğu (Levene<sub>I. Boyut</sub> =.013, p=.922; Levene<sub>II. Boyut</sub> =.193, p=.677; Levene<sub>III. Boyut</sub> =.284, p=.628; Levene<sub>Toplam</sub> = .012, p=.961) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen *t*-testi sonucunda Tablo 3'te yer alan bulgulara göre, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [ $t_{(402)} = .151$ ;  $p > .05$ ] anlaşılmaktadır.

### Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları, mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla toplanan veriler üzerinden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4

*Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması*

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	V. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Kaotik Liderlik	(1) 1-5 yıl	102	3.80	G.İçi	6.76	3	6.769			
	(2) 6-10 yıl	90	3.53	G. arası	184.90	400	184.90			1-2
	(3) 11-15 yıl	100	3.79	Toplam	191.67	403		4.881	.002*	2-3
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.88							2-4
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Algılama	(1) 1-5 yıl	102	3.81	G.İçi	4.75	3	1.584			
	(2) 6-10 yıl	90	3.52	G. arası	224.44	400	.561			
	(3) 11-15 yıl	100	3.77	Toplam	229.19	403		2.824	.039*	1-2
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.67							
	Toplam	404	3.70							
Kaotik Durumu Analiz Etme	(1) 1-5 yıl	102	3.75	G.İçi	8.80	3	2.935			
	(2) 6-10 yıl	90	3.52	G. arası	306.91	400	.767			
	(3) 11-15 yıl	100	3.79	Toplam	315.71	403		3.826	.010*	2-4
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.93							
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Yönetme	(1) 1-5 yıl	102	3.85	G.İçi	7.74	3	2.581			
	(2) 6-10 yıl	90	3.55	G. arası	216.77	400	.542			
	(3) 11-15 yıl	100	3.79	Toplam	224.51	403		4.762	.003*	1-2
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.93							2-4
	Toplam	404	3.79							

\* $p < .05$

Tablo 4'te yer alan bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algılarının ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(3;400)} = 4.881$ ;  $p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene<sub>I. Boyut</sub> =.024, p=.812; Levene<sub>II. Boyut</sub> =.256, p=.679; Levene<sub>III. Boyut</sub> =.374, p=.718; Levene<sub>Toplam</sub> = .032, p=.881) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre; 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine; 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı bir fark vardır.

Kaotik Durumu Algılama alt boyutundaki farkın, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine; Kaotik Durumu Analiz Etme alt boyutundaki farkın, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine; Kaotik Durumu Yönetme boyutundaki farkın ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdeme sahip

öğretmenler lehine ve 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı olduğu belirlenmiştir.

### Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algularının Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin alguları, çalıştıkları okul türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla, kaotik liderlik ölçeğinin uygulanmasıyla elde edilen veriler üzerinden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

*Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Algularının Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması*

Boyutlar	Çalıştığı Okul Türü	N	$\bar{X}$	V. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Kaotik Liderlik	(1) İlkokul	146	4.01	G.İçi	30.342	2	15.171			
	(2) Ortaokul	110	3.91	G. arası	161.331	401	.402	37.709	.000*	1-3
	(3) Lise	148	3.40	Toplam	191.673	403				2-3
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Algılama	(1) İlkokul	146	3.83	G.İçi	10.462	2	5.231			
	(2) Ortaokul	110	3.80	G. arası	218.732	401	.545	9.590	.000*	1-3
	(3) Lise	148	3.49	Toplam	229.194	403				2-3
	Toplam	404	3.70							
Kaotik Durumu Analiz Etme	(1) İlkokul	146	4.04	G.İçi	41.836	2	20.918			
	(2) Ortaokul	110	3.95	G. arası	273.881	401	.682	30.627	.000*	1-3
	(3) Lise	148	3.34	Toplam	315.717	403				2-3
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Yönetme	(1) İlkokul	146	4.05	G.İçi	29.777	2	14.888			
	(2) Ortaokul	110	3.92	G. arası	194.736	401	.485	30.658	.000*	1-3
	(3) Lise	148	3.44	Toplam	224.513	403				2-3
	Toplam	404	3.79							

\* $p < .05$

Tablo 5’te yer alan bulgular incelendiğinde, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin öğretmen algularının ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır [ $F_{(2;401)}$ ;  $p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu ( $Levene_I. Boyut = .019$ ,  $p = .722$ ;  $Levene_{II. Boyut} = .345$ ,  $p = .722$ ;  $Levene_{III. Boyut} = .249$ ,  $p = .844$ ;  $Levene_{Toplam} = .042$ ,  $p = .756$ ) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Tukey HSD testi sonucunda; tüm ölçekte ve tüm alt boyutlarda ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında ilkökul öğretmenleri lehine ve ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında ortaokul öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

### Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algularının Branş Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin alguları, branş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6

*Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Algılarının Branş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması*

Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	V. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Kaotik Liderlik	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	4.01	G.İçi	97.649	3	32.550			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	4.06	G. arası	94.025	400	.235	138.473	.000*	1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.92	Toplam	191.673	403				2-4
	(4)Güzel San. ve S.	78	2.76							3-4
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Algılama	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.83	G.İçi	35.355	3	11.785			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.86	G. arası	193.839	400	.485	24.319	.000*	1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.84	Toplam	229.195	403				2-4
	(4)Güzel San. ve S.	78	3.09							3-4
	Toplam	404	3.70							
Kaotik Durumu Analiz Etme	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	4.04	G.İçi	139.920	3	46.640			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	4.17	G. arası	175.798	400	.439	106.122	.000*	1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.93	Toplam	315.718	403				2-4
	(4)Güzel San. ve S.	78	2.57							3-4
	Toplam	404	3.76							
Kaotik Durumu Yönetme	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	4.05	G.İçi	89.368	3	29.789			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	4.03	G. arası	135.146	400	.338	88.170	.000*	1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.96	Toplam	224.514	403				2-4
	(4)Güzel San. ve S.	78	2.83							3-4
	Toplam	404	3.79							

\*p<.05

Tablo 6’da yer alan bulgulara göre; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin öğretmen algıları arasında ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda branş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır [ $F_{(3;400)}; 138.473; p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve homojen olduğu ( $Levene_{I. Boyut} = .023, p = .729$ ;  $Levene_{II. Boyut} = .248, p = .814$ ;  $Levene_{III. Boyut} = .379, p = .756$ ;  $Levene_{Toplam} = .053, p = .689$ ) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre; tüm ölçekte ve alt boyutlarda sınıf öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında sınıf öğretmenleri lehine; Fen-Matematik bilimleri branşı öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında Fen-Matematik bilimleri branşı öğretmenleri lehine; Sosyal Bilimler branşı öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında Sosyal Bilimler branşı öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algı Düzeylerine İlişkin Analiz

“Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algısı ne düzeydedir?” sorusuna yanıt bulmak amacıyla örgütsel mutluluk ölçeği ile elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistikler (aritmetik ortalama ve standart sapma) hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.



Tablo 7

*Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algıları*

Boyutlar	Madde Sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	Katılma Düzeyi
Örgütsel Mutluluk	33	404	2.93	.835	Orta Düzeyde Katılıyorum
Öğretmenlik Mesleği	7	404	2.94	.990	Orta Düzeyde Katılıyorum
Yönetici Tutum ve Davranışları	6	404	2.93	.911	Orta Düzeyde Katılıyorum
Meslektaş İlişkileri	7	404	3.08	.947	Orta Düzeyde Katılıyorum
Çalışma Koşulları	5	404	3.05	.852	Orta Düzeyde Katılıyorum
Sınıf Yönetimi	5	404	2.79	.922	Orta Düzeyde Katılıyorum
Pozitif Kişilik	3	404	2.56	.941	Az Katılıyorum

Tablo 7’de, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin aritmetik ortalamalarının  $\bar{X} = 2.93$  (Ss=.835) olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının “Orta Düzeyde Katılıyorum” seçeneğinde yoğunlaştığını ve dolayısıyla öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel mutluluğa sahip olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleği alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin aritmetik ortalamasının  $\bar{X} = 2.94$  (Ss=.990), yönetici tutum ve davranışları alt boyutunun  $\bar{X} = 2.93$  (Ss=.911), meslektaş ilişkileri alt boyutunun  $\bar{X} = 3.08$  (Ss=.947), çalışma koşulları alt boyutunun  $\bar{X} = 3.05$  (Ss=.852), sınıf yönetimi alt boyutunun  $\bar{X} = 2.79$  (Ss=.922) ve pozitif kişilik alt boyutunun ise  $\bar{X} = 2.56$  (Ss=.941) olduğu görülmektedir. Bu bulgu öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının pozitif kişilik boyutunda “Az Katılıyorum”, tüm ölçekte ve örgütsel mutluluğun diğer boyutlarında ise “Orta Düzeyde Katılıyorum” derecesindedir.

**Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi**

“Öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algısı cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 8’te yer almaktadır.

Tablo 8

*Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması*

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgütsel Mutluluk	Kadın	228	2.98	.875	1.427	.154
	Erkek	176	2.86	.778		
Öğretmenlik Mesleği	Kadın	228	3.00	1.013	1.421	.156
	Erkek	176	2.86	.955		
Yönetici Tutum ve Davranışları	Kadın	228	2.99	.963	1.447	.149
	Erkek	176	2.86	.836		
Meslektaş İlişkileri	Kadın	228	3.15	.985	1.501	.134
	Erkek	176	3.00	.891		
Çalışma Koşulları	Kadın	228	3.14	.904	2.532	.012*
	Erkek	176	2.93	.766		
Sınıf Yönetimi	Kadın	228	2.84	.976	1.200	.231
	Erkek	176	2.72	.858		
Pozitif Kişilik	Kadın	228	2.49	.936	1.658	.098
	Erkek	176	2.65	.944		

\* $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene<sub>I. Boyut</sub> = .035,  $p = .822$ ; Levene<sub>II. Boyut</sub> = .247,  $p = .675$ ; Levene<sub>III. Boyut</sub> = .275,  $p = .688$ ; Levene<sub>IV. Boyut</sub> = .284,  $p = .579$ ; Levene<sub>V. Boyut</sub> = .195,  $p = .666$ ; Levene<sub>VI. Boyut</sub> = .294,  $p = .711$ ; Levene<sub>Toplam</sub> =

.027,  $p=.882$ ) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen  $t$ -testi sonucunda Tablo 8’te yer alan bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarının, genel olarak cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği [ $t_{(402)}= 1.427$ ;  $p>.05$ ] yalnız çalışma koşulları alt boyutunda kadın öğretmenler lehine ( $\bar{X} = 3.14$ ) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algısı mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’te gösterilmiştir.

Tablo 9

#### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	V. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Örgütsel Mutluluk	(1) 1-5 yıl	102	2.88	G.İçi	8.146	3	2.715			
	(2) 6-10 yıl	90	2.71	G. arası	273.219	400	.683	3.975	.008*	2-4
	(3) 11-15 yıl	100	2.97	Toplam	281.365	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.11							
	Toplam	404	2.93							
Öğretmenlik Mesleği	(1) 1-5 yıl	102	2.83	G.İçi	11.045	3	3.682			
	(2) 6-10 yıl	90	2.73	G. arası	383.960	400	.960	3.835	.010*	2-4
	(3) 11-15 yıl	100	2.98	Toplam	395.005	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.17							
	Toplam	404	2.94							
Yönetici Tutum ve Davranışları	(1) 1-5 yıl	102	2.91	G.İçi	7.266	3	2.422			
	(2) 6-10 yıl	90	2.71	G. arası	327.534	400	.819	2.958	.032*	2-4
	(3) 11-15 yıl	100	2.99	Toplam	334.800	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.08							
	Toplam	404	2.93							
Meslektaş İlişkileri	(1) 1-5 yıl	102	3.00	G.İçi	16.630	3	5.543			
	(2) 6-10 yıl	90	2.81	G. arası	344.977	400	.862	6.428	.000*	1-4
	(3) 11-15 yıl	100	3.08	Toplam	361.608	403				2-4
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.37							
	Toplam	404	3.08							
Çalışma Koşulları	(1) 1-5 yıl	102	3.02	G.İçi	8.354	3	2.785			
	(2) 6-10 yıl	90	2.85	G. arası	284.848	400	.712	3.911	.009*	2-4
	(3) 11-15 yıl	100	3.03	Toplam	293.202	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	3.25							
	Toplam	404	3.05							
Sınıf yönetimi	(1) 1-5 yıl	102	2.75	G.İçi	4.745	3	1.582			
	(2) 6-10 yıl	90	2.62	G. arası	342.153	400	.855	1.849	.138	-
	(3) 11-15 yıl	100	2.91	Toplam	346.898	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	2.85							
	Toplam	404	2.79							
Pozitif Kişilik	(1) 1-5 yıl	102	2.61	G.İçi	3.266	3	1.089			
	(2) 6-10 yıl	90	2.40	G. arası	354.240	400	.886	1.229	.299	-
	(3) 11-15 yıl	100	2.63	Toplam	357.506	403				
	(4) 16 yıl ve üstü	112	2.58							
	Toplam	404	2.56							

\* $p < .05$

Tablo 9’da yer alan bulgular incelendiğinde; mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının, ölçeğin genelinde ve öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları, meslektaş ilişkileri ve çalışma koşulları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır [ $F_{(3;400)}; 3.975$ ;  $p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti adına varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve homojen olduğu ( $Levene_{I. Boyut} = .054$ ,  $p = .745$ ;  $Levene_{II. Boyut} = .458$ ,  $p = .764$ ;  $Levene_{III. Boyut} = .368$ ,  $p = .846$ ;  $Levene_{IV. Boyut} = .589$ ,  $p = .858$ ;  $Levene_{V. Boyut} = .255$ ,  $p = .856$ ;  $Levene_{VI. Boyut} = .364$ ,  $p = .761$ ;  $Levene_{Toplam} = .437$ ,  $p = .872$ ) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak için Tukey HSD testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, tüm ölçekte, öğretmenlik mesleği, yönetici tutum ve davranışları ve çalışma koşulları alt boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üstü

kıdemli öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü kıdemli öğretmenler lehine anlamlı bir fark vardır. Meslektaş İlişkileri alt boyutunda ise 16 yıl ve üstü kıdemli öğretmenler ile 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algısı çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10’te gösterilmiştir.

Tablo 10

#### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalıştığı Okul Türü	N	$\bar{X}$	V. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Örgütsel Mutluluk	(1) İlkokul	146	3.17	G.İçi	20.668	2	10.334			
	(2) Ortaokul	110	2.99	G. arası	260.697	401	.650	15.896	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.65	Toplam	281.365	403				2-3
	Toplam	404	2.93							
Öğretmenlik Mesleği	(1) İlkokul	146	3.23	G.İçi	29.898	2	14.949			
	(2) Ortaokul	110	3.01	G. arası	365.107	401	.910	16.419	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.60	Toplam	395.005	403				2-3
	Toplam	404	2.94							
Yönetici Tutum ve Davranışları	(1) İlkokul	146	3.16	G.İçi	20.597	2	10.299			
	(2) Ortaokul	110	3.03	G. arası	314.203	401	.784	13.144	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.65	Toplam	334.800	403				2-3
	Toplam	404	2.94							
Meslektaş İlişkileri	(1) İlkokul	146	3.38	G.İçi	31.710	2	15.855			
	(2) Ortaokul	110	3.15	G. arası	329.898	401	.823	19.272	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.73	Toplam	361.608	403				2-3
	Toplam	404	3.08							
Çalışma Koşulları	(1) İlkokul	146	3.29	G.İçi	17.083	2	8.542			
	(2) Ortaokul	110	3.08	G. arası	276.119	401	.689	12.405	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.81	Toplam	293.202	403				2-3
	Toplam	404	3.05							
Sınıf Yönetimi	(1) İlkokul	146	3.00	G.İçi	14.447	2	7.224			
	(2) Ortaokul	110	2.83	G. arası	332.451	401	.829	8.713	.000*	1-3
	(3) Lise	148	2.56	Toplam	346.898	403				2-3
	Toplam	404	2.79							
Pozitif Kişilik	(1) İlkokul	146	2.63	G.İçi	4.296	2	2.148			
	(2) Ortaokul	110	2.66	G. arası	353.209	401	.881	2.439	.89	-
	(3) Lise	148	2.43	Toplam	357.506	403				
	Toplam	404	2.57							

\* $p < .05$

Tablo 10 incelendiğinde, çalışılan okul türü değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasında ölçeğin genelinde ve pozitif kişilik alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(2;401)}; 15.896; p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve homojen olduğu ( $Levene_{I. Boyut} = .124, p = .855; Levene_{II. Boyut} = .358, p = .864; Levene_{III. Boyut} = .258, p = .756; Levene_{IV. Boyut} = .456, p = .753; Levene_{V. Boyut} = .365, p = .759; Levene_{VI. Boyut} = .197, p = .601; Levene_{Toplam} = .227, p = .670$ ) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre, tüm ölçekte ve pozitif kişilik alt boyutu dışındaki diğer boyutlarda lisede çalışan öğretmenlerle ilkokulda ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında, lisede çalışan öğretmenler aleyhine istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi

“Öğretmenlerin, örgütsel mutluluk algısı branş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilen alt probleme yanıt bulmak amacıyla örgütsel mutluluk ölçeğinden elde edilen veriler üzerinden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılarak sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

#### Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Algılarının Branş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	Var. K.	K.T.	sd	KO	F	p	Fark
Örgütsel Mutluluk	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.17	G.İçi	83.894	3	27.965			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.22	G. arası	197.471	400	.494			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.06	Toplam	281.365	403		56.646	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	2.01							3-4
	Toplam	404	2.93							
Öğretmenlik Mesleği	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.23	G.İçi	109.310	3	36.437			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.25	G. arası	285.694	400	.714			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.07	Toplam	395.005	403		51.015	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	1.89							3-4
	Toplam	404	2.94							
Yönetici Tutum ve Davranışları	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.16	G.İçi	87.598	3	29.199			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.25	G. arası	247.203	400	.618			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.09	Toplam	334.800	403		47.247	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	1.99							3-4
	Toplam	404	2.94							
Meslektaş İlişkileri	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.38	G.İçi	107.205	3	35.735			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.41	G. arası	254.403	400	.636			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.17	Toplam	361.608	403		56.186	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	2.05							3-4
	Toplam	404	3.08							
Çalışma Koşulları	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.29	G.İçi	64.731	3	21.577			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.30	G. arası	228.471	400	.571			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	3.14	Toplam	293.202	403		37.776	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	2.25							3-4
	Toplam	404	3.05							
Sınıf Yönetimi	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	3.00	G.İçi	70.671	3	23.557			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	3.02	G. arası	276.227	400	.691			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	2.96	Toplam	346.898	403		34.112	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	1.94							3-4
	Toplam	404	2.79							
Pozitif Kişilik	(1)Sınıf Öğretmenliği	146	2.63	G.İçi	41.272	3	13.757			
	(2)Fen-Mat. Bilimleri	89	2.80	G. arası	316.233	400	0.791			1-4
	(3)Sosyal Bilimler	91	2.78	Toplam	357.506	403		17.402	.000*	2-4
	(4)Güzel San. ve Spor	78	1.93							3-4
	Toplam	404	2.57							

\* $p < .05$

Tablo 11’de yer alan bulgular incelendiğinde; branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir [ $F_{(3;400)}; 56.646; p < .05$ ]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve homojen olduğu (Levene<sub>I. Boyut</sub> =.254,  $p = .765$ ; Levene<sub>II. Boyut</sub> =.428,  $p = .794$ ; Levene<sub>III. Boyut</sub> =.468,  $p = .669$ ; Levene<sub>IV. Boyut</sub> =.596,  $p = .783$ ; Levene<sub>V. Boyut</sub>

=.465, p=.790; Levene<sub>VI. Boyut</sub> =.267, p=.711; Levene<sub>Toplam</sub> = .137, p=.781) belirlenmiştir. Gruplar arası farkın kaynağını bulmak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre; ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda, Güzel Sanatlar ve Spor branşındaki öğretmenler ile Sınıf Öğretmenliği, Fen-Matematik Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenler arasında, Güzel Sanatlar ve Spor branşındaki öğretmenler aleyhine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

### **Öğretmenlerin; Okul Müdürlerinin Kaotik Liderlik Rollerine İlişkin Algıları İle Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki**

Öğretmenlerin; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

*Öğretmenlerin; okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*

		Kaotik Liderlik	Örgütsel Mutluluk
Kaotik Liderlik	r	1	.833(**)
Örgütsel Mutluluk	r	.833(**)	1

**\*\*p< .01**

Tablo 12 incelendiğinde, kaotik liderlik ile örgütsel mutluluk arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Alanyazında öğretmenlerin kaotik liderlik algılarını belirlemeye yönelik olarak doğrudan ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kaotik liderlik ile ilişkili olduğu düşünülen kriz, çatışma ve belirsizlik yönetimi ile kuantum liderlik vb. konularla paralellik gösteren veya göstermeyen araştırma bulgularından yararlanılarak yorumlar yapılmıştır. Araştırmada katılımcı olarak yer alan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları “Çok Katılıyorum” düzeyindedir. Alanyazında öğretmenlerin kaotik liderlik algılarını belirlemeye yönelik olarak doğrudan ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kaotik liderlik ile ilişkili olduğu düşünülen kriz, çatışma ve belirsizlik yönetimi ile kuantum liderlik vb. konularla paralellik gösteren veya göstermeyen araştırma bulgularından yararlanılarak yorumlar yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde; Usta (2013) tarafından yapılan okul yöneticilerinin pozitivist ve kaotik yönetim anlayışlarını benimseme düzeylerine yönelik araştırmada, öğretmenlerin kaotik yönetim algılarının “orta düzey” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turan ve Erçetin (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise öğretmen görüşlerine dayalı olarak, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarını “çoğu zaman” gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kaotik liderliğin bünyesinde barındırdığı kriz yönetimi ile ilgili olarak; Farrell (2001), Scott ve Webber (2008) ve Smith ve Riley (2012) okuldaki belirsizlik ortamlarında kriz yönetiminin hayati önem taşıdığını belirtmişlerdir. Benzer bulgular Tanrıoğen ve Savcı (2011), Maya (2014) ve Özarslan (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da ortaya konulmuştur. Kajs ve McCollum (2009) kamu okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerini kapsayan araştırmalarında okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerinin “orta düzeyde” olduğunu bulgularken, Aksu (2014) ise araştırmasında öğretmenlerin okul müdürlerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin algılarının “yüksek” olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kaotik liderliğin önemli becerilerinden olan çatışma yönetimi ile ilgili olarak; Fırat (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin çatışma yönetiminde okul yöneticilerini “orta düzeyde” etkili buldukları, okul yöneticilerinin en yüksek düzeyde problem çözme, en düşük düzeyde ise uzlaşma stratejilerini kullandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Acar (2006), Gümüseli (1994), Kaya (2008), Kırçan (2009), McIntyre (1991), Niederauer (2006), Övün (2007), Sözen (2002) ve Şahan (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da, öğretmenlerin çatışma yönetiminde okul yöneticilerini “orta düzeyde” gördükleri, çatışma yönetiminde en çok problem çözme (tümleştirme), en az ise uzlaşma stratejisini kullandıkları ortaya konulmuştur. Kaotik liderliğin bu araştırmada belirsizlik yönetimi konusuyla olan bağlantısı nedeniyle ulaşılan bulguların alanyazında karşılığı bulunan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması uygun görülmektedir. İlgili araştırmalarda (Bordia, vd., 2004; Grote, 2009; McClellan, 2014; Rodgers, 2011; Song, 2013; Valliere, 2006) daha çok örgütsel belirsizliğin nasıl yönetilebileceği ele alınmıştır. Helsing (2007) okullarda belirsizlikler karşısında öğretmen ve



öğrencilere yol gösterecek ve onları rahatlatacak en önemli aktörün okul yöneticisi olduğunu belirtmektedir. Sıgır ve Tıgılı (2006) araştırmalarında, belirsizlikten düşük seviyede kaçınan yöneticilerin belirsizliği bir fırsat olarak değerlendirebildiklerini ve örgütsel amaçlara başarıyla yönelebildiklerini belirtmektedirler. Mazlum (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, okul yöneticilerinin kendi kontrolleri dışında gelişen ve öngöremedikleri konularda ortaya çıkan belirsizlikleri “çoğu zaman” yönetebildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kaotik liderliğin önemli becerileri ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda da görüldüğü üzere katılımcılar yöneticilerini genel olarak “orta düzeyde” etkili görmektedir. Bu araştırmada ise öğretmenlerin okul müdürlerini kaotik durumlar karşısında tatmin edici becerilere sahip olarak algıladıkları söylenebilir. Bu bulguyu Covid-19 pandemisinin eğitimde yol açtığı sorunlar karşısında okul yöneticilerinin gösterdiği yönetsel performans ve liderliğin öğretmenler üzerindeki pozitif izdüşümü ile açıklayabiliriz.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Alanyazın incelendiğinde, Usta (2013) tarafından yapılan araştırmada kadın katılımcıların kaotik yönetim algılarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın nedenini Usta (2013), kadınların erkeklere oranla yönetim işlerinde daha mevzuatçı olmaları ve çatışma ile krizlerden kaçınma tutumlarından kaynaklanabildiği şeklinde açıklamaktadır. Turan ve Erçetin (2017) ise okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Kaotik liderliğin becerilerinden kriz yönetimi ile ilgili olarak Adıgüzel (2007), King (2002), Özsüzer (2019), Wang (2008) ve Yıldız (2014) tarafından yapılan araştırmalarda, yöneticilerin kriz yönetimi becerilerine yönelik katılımcı algılarının cinsiyet açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Savaşçı (2008) tarafından ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları konusunda yapılan araştırma sonucunda ise erkek katılımcıların puanlarının, kadın katılımcılara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çatışma yönetimi ile ilgili olarak Acar (2006), Arslantaş ve Özkan (2012), Aydın (2007), Kaya (2008), Sungur (2008), Tekkanat (2009) ve Ural (1997) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerin çatışma yönetimi stratejilerine yönelik algıların farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fırat (2010), Kırçan (2009), Mazlum (2019), Şahin (2007) ve Tanrıverdi (2008) tarafından yapılan araştırmalarda ise erkek katılımcıların puanlarının, kadınlara göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Blackburn (2002) ise araştırmasında okul müdürlerinin çatışmayı yönetme becerilerine yönelik algıların kadın katılımcılarda daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Brewer ve diğerleri (2002), Dawson ve Henley (2013) ile Sepúlveda ve Bonilla (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda ise erkek yöneticilerin kadın yöneticilere kıyasla daha fazla çatışma stratejilerini kullandıkları belirlenmiştir. Kökdemir (2003), Polat (2015), Tınaztepe (2010) ve Yavuz (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmalara göre erkeklerin örgütsel belirsizliğe dayalı olumsuzlukları algılama düzeyi kadınlara kıyasla daha fazladır. Elde edilen bulgular ve alanyazındaki araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda; okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin öğretmen algılarında cinsiyet değişkeninin genel olarak etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, kadın ve erkek öğretmenlerin, okul yöneticisinin kaotik liderlik becerilerine ilişkin değerlendirmelerinin benzer şekilde gerçekleşmesi ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre; okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algı düzeylerinin, ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık gösterdiği, bu farkın ölçeğin genelinde 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine ve 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmen grubu arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Alanyazında benzer bulgular içeren araştırmalara rastlanmaktadır. Usta (2013) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların duyumsadıkları kaotik yönetim algısının, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların kaotik yönetim algılarının mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olanlara kıyasla daha düşük olduğu bulunmuştur. Kaotik liderliğin becerilerinden kriz yönetimi ile ilgili olarak Savaşçı (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanların kriz yönetim algıları diğer gruplardan daha düşük bulunmuştur. Özsüzer (2019) ise araştırmasında 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin algılarının, diğer kıdem grubundaki meslektaşlarına

oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Donovan (1993) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile öğretmenlerin, yöneticilerin kriz yönetim becerilerine ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Adıgüzel (2007), Akkuş (2019), Aksu (2009), Karakuş (2017), Maya (2014), Özsezer (2014), Ulutaş (2010) ve Yıldız (2014) ise araştırmalarında öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kriz yönetme becerilerine ilişkin öğretmen algılarının hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Kaotik liderliğin önemli becerilerinden olan çatışma yönetimi ile ilgili olarak, Övün (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, okul yöneticisinin çatışma yönetimine ilişkin öğretmen algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan farklı olarak Açıköz (2009), Fırat (2010) ve Tanrıverdi (2008) ise yaptıkları araştırmalarda okul yöneticilerinin çatışma yönetimine ilişkin öğretmen algılarının mesleki kıdemi daha fazla olanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiğini saptamışlardır. Smith ve Riley (2012) ise okul liderliği için krizin vazgeçilmez unsur olduğunu bu liderliğin ise ancak kıdem ile olgunlaşabileceğini belirtmişlerdir. Alanyazındaki araştırmalar ile bu araştırmanın bulguları genel olarak örtüşmektedir. Okul müdürlerinin kaotik liderlik davranışlarına yönelik öğretmen algılarının farklılaştığı ve mesleki kıdemin artmasının, öğretmenlerin kaotik liderlik algılarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Buna göre okul müdürlerinin sergiledikleri kaotik liderlik davranışları farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenler üzerinde farklı bir etki oluşturmaktadır. Bu bulgunun sebebi, kıdemi ve buna bağlı olarak da yaşı ilerleyen öğretmenlerin mesleki deneyimle birlikte iş arkadaşlarını, çevreyi ve kendini daha iyi tanınması, kaotik durumları daha iyi algılayabilmesi, iletişim kanallarını daha iyi kullanabilmesi, daha gerçekçi beklentiler oluşturmaları ve bu beklentilerinin karşılanma oranının yükselmesi olabilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları arasında ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında ilkökul öğretmenleri lehine ve ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında ortaokul öğretmenleri lehinedir. Alanyazın incelendiğinde, Usta (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin kaotik yönetim algılarının; Savcı (2008) ve Akkuş (2019) tarafından yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin kriz yönetim becerilerine ilişkin öğretmen algılarının; Övün (2007) tarafından yapılan araştırmada çatışma yönetimine ilişkin öğretmen algılarının; Mazlum (2019) tarafından yapılan araştırmada ise yöneticilerin belirsizliği yönetme becerilerine ilişkin öğretmen algılarının çalışılan okul kademesine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yavuz (2019) tarafından özel eğitim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler ile yapılan araştırma sonucunda ise çalışılan okul türüne göre katılımcıların belirsizlik yönetimi algıları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, alanyazındaki araştırmalardan farklı olarak bu araştırmada çalışılan okul türü değişkeni bakımından okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine yönelik öğretmen algılarının farklılaştığı görülmektedir. Özellikle ilkökulda çalışan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni ortaöğretim okullarına göre ilkökulların öğretmen sayısının görece daha az olması dolayısıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerle daha çok etkileşimde bulunması, onları etkileyebilecek liderlik davranışlarını daha fazla sergileyebilme olanağı olabilir.

Öğretmenlerin branşları ile okul yöneticilerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları arasında ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık vardır. Farkın hem ölçekte ve hem de alt boyutlarda sınıf öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında sınıf öğretmenleri lehine; Fen-Matematik Bilimleri branşı öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında Fen-Matematik Bilimleri branşı öğretmenleri lehine; Sosyal Bilimler branşı öğretmenleri ile Güzel Sanatlar-Spor branşı öğretmenleri arasında Sosyal Bilimler branşı öğretmenleri lehine olduğu belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde; Turan ve Erçetin (2017) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algıları ile kaotik liderliğin becerilerinden kriz yönetimi ile ilgili olarak Aksu (2009), Ulusoy (2020) ve Ulutaş (2010) tarafından yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur. Çatışma yönetimi ile ilgili olarak Güney (2005), Kaya (2008) ve Tekkanat (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda öğretmenlerin algılarının branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Fırat (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise öğretmenlerin çatışma yönetimine ilişkin algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; Meslek dersi öğretmenlerinin algılarının Fen ve Sosyal Bilimler branşı öğretmenlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Uğurlu (2001) ve Kaya (2008) ise

araştırmalarında okul müdürlerinin çatışma yönetimine ilişkin öğretmen algılarının Fen-Matematik alanları öğretmenleri lehine anlamlı fark oluşturduğunu bulmuştur. Kökdemir (2003), Polat (2015) ve Tınaztepe (2010) tarafından belirsizlik yönetimi ile ilgili yapılan araştırmalarda öğretmenlerin algılarının branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgular ve ilgili araştırmalar dikkate alındığında, öğretmen algılarının branş değişkeni açısından farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmada özel yetenek dersleri (Güzel Sanatlar ve Spor) branşı öğretmenlerinin algılarının düşük olmasının sebebi bu branş öğretmenlerinin ders yüklerinin oldukça az olması ve okul yönetim süreçlerinde aktif rol oynamamaları olabilir. Aynı şekilde Fen ve Sosyal Bilimler branşı öğretmenlerinin algılarının diğer branş öğretmenlerinin algılarına göre daha yüksek olması, okul yönetiminin akademik başarı olarak Fen ve Sosyal Bilimler öğretmenlerinden beklentilerinin oldukça yüksek olması sonucunda bu branşlardaki öğretmenlerin öğrencilerinin akademik başarısını destekleyecek etkinlikleri (diğer kurum ve kişilerle iletişim kurmak, veli toplantıları düzenlemek vb.) daha çok yapması ile birlikte okul iş ve işlemleri, karşılaşılan sorunlar, krizler, çatışmalar ve belirsizlikler hakkında daha çok bilgi sahibi olmalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ölçeğin genelinde ve Öğretmenlik Mesleği, Yönetici Tutum ve Davranışları, Meslektaş İlişkileri, Çalışma Koşulları ve Sınıf Yönetimi alt boyutlarında "Orta Düzeyde Katılıyorum"; Pozitif Kişilik alt boyutunda ise "Az Katılıyorum" düzeyindedir. Alanyazın incelendiğinde, Düzgün (2016) ve Kabal (2019) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin "orta" düzeyde mutlu oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Gürbüz (2020) öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini orta düzey olarak belirlemiştir. Korkut (2019) tarafından öğretmenlerin örgütsel mutluluk, kaotik liderlik ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesine yönelik yapılan araştırmada ise öğretmenlerin mutluluk algısının "katılıyorum" düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Yılmaz, Arastaman ve Daşçı (2015) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin mesleki iyilik algılarını "büyük ölçüde olumlu"; Tingaz ve Hazar (2014), Tuzgöl Dost (2007) ile Tösten ve diğerleri (2018) "yüksek"; Bulut (2015) ise "Katılıyorum" düzeyinde bulgulamışlardır. Arslan (2018) öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının "sıklıkla" düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mutluluklarının "yüksek" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demircan (2019) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının oldukça yüksek düzeyde ulaşmıştır. Öğretmenlik mesleği manevi doyumunu yüksek mesleklerden biri olarak kabul edildiğinden öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin ortalama veya ortalamanın üstünde çıkması beklenebilen sonuçlardandır. Alanyazında değinilen çalışmalarda bu beklentiyi karşılamaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının orta düzeyde olmasından hareketle; onların okullarında keyifli, işine karşı istekli ve memnun olma gibi olumlu duygular kadar gergin, sinirli, kaygılı, üzgün olma gibi olumsuz duyguları da yaşadıkları anlaşılmaktadır. Özellikle öğretmenlerin olumsuz duyguları en az olumlu duygular kadar yaşamalarının sebebi pandemi nedeniyle öğretmenlik mesleğinin çevrim içi şekle dönüşmesi, bilgi kadar öğrencilere ilgi ve sevginin iletilmesinde yaşanan zorluklar, yönetici tutum ve davranışlarındaki hızlı değişimler, meslektaş ilişkilerinin minimuma düşmesi, sanal sınıf yönetiminde ortaya çıkan zorluk ve aksamalar, veliler ile meydana gelen iletişim sorunları gibi durumlar, bu olumsuz duyguların hızlı bir biçimde artmasına neden olabilir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel mutluluk algıları arasında Çalışma Koşulları alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılık yoktur. Alanyazında erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarından daha mutlu olduğunu gösteren birçok araştırma (Akın ve Şentürk, 2012; Clark ve Oswald, 1994; Corra, vd., 2009; Düzgün, 2016; Gürbüz, 2020) olduğu gibi tam tersi bir sonuç içeren araştırmalar da (Alesina, vd., 2004; Atay, 2012; Blanchflower ve Oswald, 2004; Bulut, 2015; Greenstein, 2016; Gülcan, 2014; Kabal, 2019; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Şaşmaz, 2016; Tiefenbach ve Kohlbacher, 2013) mevcuttur. Alanyazındaki diğer araştırmalarda ise (Bulut, 2015; Çetin, 2019; Demir ve Murat, 2017; Demircan, 2019; Diener ve Ryan, 2009; İhtiyaroğlu, 2018; Kangal, 2013; Katja, vd., 2002; Korkut, 2019; Mahon, vd., 2005; Stevenson ve Wolfers, 2009; Tan, vd., 2006; Taylor, vd., 2006; Veenhoven, 1996) öğretmen mutluluğunda cinsiyetin belirleyici rol oynamadığı saptanmıştır. Alanyazındaki araştırmalar genel olarak incelendiğinde bulguların bazı çalışmalarda erkekler, bazı çalışmalarda kadınlar lehine olduğu veya cinsiyet değişkeninin nötr olduğu görülmektedir. Bu araştırmada da çalışma koşulları alt boyutu dışında ölçeğin genelinde ve diğer alt boyutlarda öğretmenlerin mutluluk algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, kadın ve erkek öğretmenlerin, okul içerisinde

hâkim olan iklime ilişkin değerlendirmelerinin benzer şekilde gerçekleşmesi ile açıklanabilir. Çalışma koşullarına dair algısal farklılığın ise öğretmenliğin toplumda kadın mesleği olarak algılanması sonucunda kadın öğretmenlerin mesleği daha çok sahiplenmesi, okul yönetimi ve iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurmaya yönelik çabalarının fazlalığı şeklinde açıklanabilir.

Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ölçeğin genelinde ve dört alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkın Öğretmenlik Mesleği, Yönetici Tutum ve Davranışları ve Çalışma Koşulları alt boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üstü öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine; Meslektaş İlişkileri alt boyutunda ise 16 yıl ve üstü kıdemli öğretmenler ile 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Demircan (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Düzgün (2016) ise çalışmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduklarını bulgulamıştır. Keser (2018) de iş yerindeki mutluluğu incelediği çalışmasında kıdem arttıkça mutluluğun olumlu yönde arttığını belirtmiştir. Aynı şekilde Korkut (2019), öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığını, en yüksek örgütsel mutluluk algısına sahip grubun ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalardan farklı olarak Bulut (2015) çalışmasında en yüksek mutluluk düzeyine sahip öğretmenlerin 0-1 yıl kıdemli mesleğe henüz yeni başlayanlar olduğunu ortaya konmuştur. Benzer şekilde Kumaş ve Deniz (2013) ile Çetin (2019), 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Gürbüz (2020), Kahveci ve Köse (2019), Kotaoğlu (2019), Özçelik (2019) ve Perie ve Baker (1997) ise yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki çalışmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel mutluluk algıları üzerinde etkili olduğuna ilişkin sonuçlar mevcut olup bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Araştırmada genel olarak kıdem arttıkça örgütsel mutluluk algısının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır ki bu bulgu örgütsel sosyalleşme ile açıklanabilir. Öğretmenler mesleklerinde kıdem aldıkça okulun tüm paydaşları ile daha yoğun ve daha kolay iletişim kurabilmekte ve örgütsel etkililik anlamında aralarındaki etkileşim de gelişebilmektedir. Haliyle okul paydaşları ile aralarında gerçekleşen bu etkileşim, tecrübeli öğretmenlerin okulun kültürünü daha fazla özümseyerek mutluluklarına katkı sağlayabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları çalıştıkları okul türüne göre ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık lisede çalışan öğretmenlerle ilkökulda ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında lisede çalışan öğretmenler lehinedir. Alanyazın incelendiğinde, Köse (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne göre örgütsel mutluluk düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda lise öğretmenlerinin, ortaokul ve ilkökul öğretmenlerine kıyasla daha düşük örgütsel mutluluk düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Aelterman ve diğerleri (2007) ise yaptıkları çalışmada ilkökul kademesindeki öğretmenlerin daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya benzer biçimde Tösten ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmada ilkökul öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulut (2015) Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmada en yüksek örgütsel mutluluğa Fen Lisesi öğretmenlerinin, en düşük örgütsel mutluluğa ise Anadolu Lisesi öğretmenlerinin sahip olduğunu ortaya koymuştur. Buragohain ve Hazarika (2015) okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının farklılaştığını belirterek devlet okulu çalışanlarının özel okul çalışanlarından daha mutlu olduğunu vurgulamışlardır. Alanyazın incelendiğinde farklı türdeki okullarda gerçekleştirilen araştırmalar ile öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin, ilkökul ve belli bir başarı seviyesinin esas alındığı okullarda (Fen Lisesi vb.) daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer bulguya bu çalışmada da ulaşılmış olup ilkökulda çalışan öğretmenlerin mutluluğu en yüksek düzeyde iken, lisede çalışan öğretmenlerin en düşük düzeydedir. Bu sonuç ilkökulda çalışan öğretmenlerin uzun süre aynı öğrencilerle birlikte olmaya devam ediyor olması, kendilerine ait sınıflarının olması, veli ve yöneticilerle samimiyetin daha fazla yaşanması gibi sebeplerden ileri gelebilir. Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının görece daha düşük olmasının sebebi ise öğrencilerini her yıl üniversite sınavına hazırlamaları sonucunda öğretmenlerin sürekli yaşadıkları stres, ergenlik çağındaki öğrencilerin yaşadıkları ergenlikten kaynaklı



yaşanan sorunların fazlalığı ve lise öğretmenlerinin disiplin problemleri ile daha çok uğraşmaları olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile branş değişkeni arasında ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığın Güzel Sanatlar ve Spor branşındaki öğretmenler ile sınıf öğretmenleri, Fen-Matematik Bilimleri ve Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenler arasında, Güzel Sanatlar ve Spor branşındaki öğretmenler aleyhine şeklinde olduğu saptanmıştır. Bulut (2015) tarafından yapılan çalışmada sözel branş dersleri öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının diğer branşlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tösten ve diğerleri (2018) ise araştırmalarında örgütsel mutluluk algısının en yüksek olduğu branş öğretmenlerinin Beden Eğitimi öğretmenleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tingaz ve Hazar (2014) da yaptıkları çalışmayla bu doğrultuda bir sonuç elde etmiş ve Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Kotoğlu (2019) ise çalışmasında sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının diğer branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Korkut (2019) ise araştırması sonucunda sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin benzer/yakın düzeyde örgütsel mutluluk algısına sahip oldukları ve genel örgütsel mutluluk algısının branş bazında istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılık göstermezken, 'Sınıf Yönetimi' alt boyutunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı biçimde farklılık gösterdiği ortaya çıktığı bulgusuna ulaşmıştır. Demir (2020), Düzgün (2016), İncekara (2020), Karnak (2020), Kuvvet (2019) ve Uğur (2019) ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk algı düzeylerinin, branşlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çerçevede alanyazındaki araştırmalar genel olarak incelendiğinde örgütsel mutluluk algıları en yüksek olanların sözel ve güzel sanatlar ve spor branşından olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise güzel sanatlar ve spor branşı öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algıları diğer branşlara göre hem ölçeğin genelinde hem de tüm alt boyutlarda anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur. Bu sonucun olası nedenleri; akademik yönü daha ağır basan branşlarda görev yapan öğretmenlerin; öğrencilerle, velilerle ve yöneticilerle yoğun etkileşim içerisinde olup daha çok dönüt almaları; branşlarının saygınlıklarının istenilen düzeyde olmaması, bu branşların okullarda sahip oldukları imkânların (atölye, salon vb.) kısıtlı olması ve pandeminin uzaktan eğitim uygulamalarında branşları gereği sanal sınıf ortamında etkili öğretmenlik yapamamaları olabilir. Kaçay (2015) Beden Eğitimi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada etik liderlik davranışı, örgütsel bağlılık boyutları ile yaşam doyumu değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Sarıdemir (2015) ise okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyumu 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.

Araştırma sonuçları esas alınarak, öğretmenlerin, okul müdürlerinin kaotik liderlik rollerine ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algılarını arttırmak 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 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.

## Kaynakça

- Acar, H. (2006). *Ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bu çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin stres düzeylerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Adıgüzel, S. (2007). *İlköğretim okul müdürlerinin deprem ile ilgili kriz yönetimine ilişkin yeterlikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aelterman, A., Engels, N., Petegem, K.V., & Verhaeghe, J.P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
- Akbaba Altun, S. (2001). Kaos ve yönetim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 451-469.
- Akın, B. H., ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(37), 183-193.
- Akkuş, Y. (2019). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin kriz yönetme becerileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A. (2009). Kriz yönetimi ve vizyoner liderlik. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2435-2450.
- Aksu, A. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235.
- Alesina, A., Di Tella, R. & MacCulloch., R. (2004). Inequality and happiness: Are Europeans and Americans different?. *Journal of Public Economics*, 88(9), 2009-2042. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2003.07.006>
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Arslantaş, İ. H. ve Özkan, M. (2012). Okul müdürlerinin çatışma çözmede yapıcı-yıkıcı olmaları ile öğretim liderliği arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(11), 231-240.
- Atay, B. (2012). *Happiness in East Europe in comparison with Turkey*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, U. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinden çatışmaları çözümleme stratejilerine ilişkin öğretmen algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- 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.
- Blackburn, C. (2002). *Administrator gender differences in conflict management style and the relationship to school culture*. Ph.D Thesis, Missouri-Columbia University.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88 (7-8). [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(02\)00168-8](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(02)00168-8)
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345-365. <https://doi.org/10.1080/13594320444000128>
- Brewer, N., Mitchell, P. & Weber, N. (2002). Gender role organizational status, and conflict management styles, *The International Journal of Conflict Management*, 13(1), 78-94.

- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Buragohain, P., & Hazarika, M. (2015). Happiness level of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 19-37.
- Clark, A. & A. Oswald. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
- Corra, M., Carter, S. K., Carter, J. S., & Knox, D. (2009). Trends in marital happiness by gender and race, 1973 to 2006. *Journal of Family Issues*, 30(10), 1379-1404. <https://doi.org/10.1177/0192513X09336214>
- Cramer, F. (1998). *Kaos ve düzen*. (Çev. V. Atayman). Alan Yayıncılık.
- Çetin, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dawson, C., & Henley, A. (2013). Gender, risk, and venture creation intentions. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 501-515.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik alguları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Demir, R., ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Demircan, T. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective wellbeing: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- 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.
- Doğan, Ü. (2022). *Öğretmenlerin kaotik liderlik, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Donovan, M. M. (1993). Academic deans and conflict management: the relationship between perceived styles and effectiveness of managing conflict, *Unpublished Dissertation*, Marquette University, Wisconsin.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Farrell, E. F. (2001). Colleges' risk managers face a rising tide of litigation. *The Chronicle of Higher Education*, 48(12), 48.
- Fırat, S. (2010). *Öğretmen algularına göre ortaöğretim okul müdürlerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Fidell, L. S., & Tabachnick, B. G. (2003). Preparatory data analysis. *Handbook of psychology: Research methods in psychology*, 2, 115-141.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The Value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Greenstein, T. N. (2016). Gender, marital status and life satisfaction. *Paper presented at the annual meetings of the American sociological association*, Seattle.
- Grote, G. (2009). *Management of uncertainty: Theory and application in the design of systems and organizations*. Springer Publications.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ili ortaöğretimi okulları yöneticilerinin çatışmayı yönetme biçimleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, F. (2005). *Okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2017). Dünya mutluluğunun sosyal temelleri. *Dünya Mutluluk Raporu*, 8.
- Helsing, D. (2007). Style of knowing regarding uncertainties. *Curriculum Inquiry*, 37(1), 33-70. <https://doi.org/10.1111/j.1467-873X.2007.00369.x>
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2227-2237. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.0610>
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Alanya.
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- 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 Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(79), 135-156.
- Kajs, L. T., & McCollum, D. L. (2009). Examining tolerance for ambiguity in the domain of educational leadership. *Academy of Educational Leadership Journal*, 13(2), 1-16.
- Kaneko, K., & Tsuda, I. (2011). *Complex systems: chaos and beyond: a constructive approach with applications in life sciences*. Springer Science and Business Media.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44), 214-233.
- Karaçay, T. (2004). *Determinizm ve kaos*. Mantık, Matematik ve Felsefe II. Ulusal Sempozyumu, 21, 24.
- Karakuş, A. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin okullarında yaşanan kriz durumlarını yönetme becerilerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Katja, R., Paivi, A. K., Marja-Terttu, T., & Pekka, L. (2002). Relationships among adolescent subjective well-being. *Health Behavior and School Satisfaction Journal of School Health*, 72(6), 243-249. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2002.tb07337.x>
- Kaya, T. (2008). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim yöntemlerini kullanma sıklıkları ve bu yöntemlerin etkililiğine ilişkin öğretmen algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kırçan, E. (2009) *İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışmayı yönetmede kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- King, G. (2002). Crisis management and team effectiveness: A closer examination. *Journal of Business Ethics*, 41, 235-249.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kökdemir, D. (2003). *Belirsizlik durumlarında karar verme ve problem çözme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köse, Ö (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okulların dna profilleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.



- Kuvvet, A. B. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Levin, S. A. (2005). Self organization and emergence of complexity in ecological systems. *BioScience*, 55(12), 1075-1079. [https://doi.org/10.1641/0006-3568\(2005\)055\[1075:SATEOC\]2.0.CO;2](https://doi.org/10.1641/0006-3568(2005)055[1075:SATEOC]2.0.CO;2)
- Mahon, N. E., Yarcheski, A., & Yarcheski, T. J. (2005). Happiness as related to gender and helth in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2), 175-190. <https://doi.org/10.1177/1054773804271936>
- Maya, İ. (2014). Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 209-235.
- Mazlum, A. (2019). *Belirsizlik yönetimi ve proaktif davranışlar ile ilişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- McClellan, J. G. (2014) Announcing change: Discourse, uncertainty, and organizational control. *Journal of Change Management*, 14(2), 192-209. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.844195>
- McIntyre S. E. (1991). *Conflict management by male and female managers as reported by self and by male and female subordinates*. Ph.D Thesis, Georgia State University. America.
- Moçoşoğlu, B., ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- 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.
- Niederauer, S. (2006). *Üniversite üst düzey yöneticilerinin kişilik tipleri ve örgütsel çatışma çözme stilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 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>
- Övün, Y. (2007). *Okul müdürlerinin algılanan çatışma yönetim stilleri ve öğretmenlerde oluşturduğu stres düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özarslan, C. (2019). *Kamu kurumlarının kriz yönetimi becerileri: Samsun büyükşehir belediyesi çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Özçelik, B. (2019). *İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özsezer, S. (2014). *Liselerde kriz yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Özsüzer, V. (2019). *Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. *Statistical Analysis Report*, 47.
- Polat, M. (2015). *Yöneticilerin açık liderlik özellikleri ve sosyal ağları benimseme durumlarının örgütsel belirsizlik üzerindeki etkileri: Fırat Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Rodgers, C. (2011). Complexity and organizational reality: Uncertainty and the need to rethink management after the collapse of investment capitalism. *Action Learning: Research and Practice*, 8(1), 84-86. <https://doi.org/10.1080/14767333.2010.51838>
- Rosenhead, J. (1998). Complexity theory and management practice. *Science As Culture*, 19, 1-10.
- 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.
- Savaşçı, S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Savcı, S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Scott, S., & Webber, C., F. (2008). Evidence-based leadership development: The 4I framework. *Journal of Educational Administration*, 46(6), 772-800.
- Seppala, E. (2016). *The happiness track: How to apply the science of happiness to accelerate your success*. Hachette Press.
- Sepúlveda, J. P., & Bonilla, C. A. (2014). The factors affecting the risk attitude in entrepreneurship: Evidence from Latin America. *Applied Economics Letters*, 21(8), 573-581. <https://doi.org/10.1080/13504851.2013.875104>
- Sığır, Ü. ve Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin "Belirsizlikten kaçınma" kültürel boyutunun yönetsel örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21, 1, 327-342.
- Smith, L., & Riley, D. (2012). School leadership in times of crisis. *School Leadership & Management*, 32(1), 57-71. <https://doi.org/10.1080/13632434.2011.614941>
- Song, Y. (2013). Leadership effectiveness and work appropriateness and meaningfulness under conditions of public organizational uncertainty: Comparative organizational study between U.S. and Korea. *International Review of Public Administration*, 18(2), 173-210. <https://doi.org/10.1080/12294659.2013.10805257>
- Sözen, D. (2002). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bunun öğretmenlerin stres düzeylerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, 1(2), 190-225.
- Sungur, D. (2008). *Eskişehir ili Yenikent eğitim bölgesi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çatışma yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Şahan, İ. (2006). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bunun öğretmen stres düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, A. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Şaşmaz, Ş. C. (2016). *Çocuğu olan evli ve evli olmayan bireylerin psikolojik sağlık ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, S. J., Tambyah, S. K., & Kau, A. K. (2006). The influence of value orientations and demographics on quality-of-life perceptions: evidence from a national survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78(1), 33-59. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-7158-z>
- Tanrıoğen, A., ve Savcı, S. (2011). Perceptions of high school teachers related to crisis management in their schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 42, 243-258.
- Tanrıverdi M. (2008). *Ortaöğretim yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taylor, P., Funk, C., & Craighill, P. (2006). Are we happy yet?. *Pew Research Center*, 26-39.
- Tekkanat, D. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzlarına ilişkin öğretmen algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tınaztepe, C. (2010). *The effect of desire for change on the relationship between perceived uncertainty and job related affective well-being*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiefenbach, T., & Kohlbacher, F. (2013). Happiness and life satisfaction in Japan by gender and age. *German Institute for Japanese Studies (DIJ)*, 3(2), 685-699.



- Tingaz, E. O. ve Hazar, M. (2014). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 745-756. <https://doi.org/10.14486/IJSCS144>
- Töremen, F. (2000). Kaos teorisi ve eğitim yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 203-219.
- Tösten, R., Avcı, Y. E., ve Şahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157. <https://doi.org/10.12973/eujer.7.1.151>
- Turan, S., ve Erçetin, Ş. Ş. (2017). Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının örgütsel zekâ düzeyine etkisi. *Turkish Studies*, 12(6), 761-782. <http://doi.org/10.7827/TurkishStudies.8461>
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Detay Yayıncılık.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- Uğur, S. (2019). *Öğrenen okul ile okul mutluluğu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Uğurlu, F. (2001). *İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetme stilleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ulusoy, Z. K. (2020). *Okul müdürlerinin kriz yönetimi becerilerinin liderlik stilleri açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ural, A. (1997). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerle aralarındaki çatışmaları yönetme yöntemleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Usta, M. E. (2013). *Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Valliere, D. (2006). Perceptions of strategic uncertainty: A structural exploration. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(1), 21-36. <https://doi.org/10.1080/08276331.2006.10593356>
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality of life in nations. *Social Indicators Research*, 39, 1-58.
- Wang, J. (2008). Developing organizational learning capacity in crisis management. *Advances in Developing Human Resources*, 10(3), 425-445. <https://doi.org/10.1177/1523422308316464>
- Yavuz, M. (2019). *Okullardaki örgütsel belirsizlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Yıldız, Ç. (2014). *Okul yöneticilerinin kriz yönetim tutumları ile algılanan örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.

## 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 must be able to manage the rapid transformation well. The technology, communication and information age requires the leaders to have all the necessary experience, knowledge and leadership qualities (Diker & Ökten, 2009). Because 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). Baker (1995) states that since educational organizations are at the center of change, they have a complex structure by nature. While schools try to create different effects in the environment in line with their purposes, they are also under multiple different effects. There is no single formula for success for educational organizations trying to create this effect. Therefore, today's educational organizations, where everything is constantly changing and organizational factors apart from environmental factors are at the center of change, should be managed with a flexible and constantly renewable management style away from a mechanical management approach. In this context, the fact that educational organization administrators can emerge as a chaotic leader in the face of unexpected situations and turn this chaotic situation into an opportunity for schools may have positive results for all stakeholders of the school. In order to achieve such a result, knowing the level of school administrators' displaying chaotic leadership behaviors can provide a foresight for the roles they should undertake during the rapid change in today's world. Organizational happiness is a valid concept for organizations where employees can be happy. There are studies showing that productivity and cooperation increase in organizations consisting of happy individuals (Helliwell, et al., 2017). Organizational happiness affects the whole life happiness of individuals. Because happiness in business life is also reflected in a person's private life. Seppala (2016) stated that the factors affecting organizational happiness are inspiration, relationship, quality of business life and leadership. When considered in terms of educational organizations, it is important for teachers to have high organizational happiness, both for schools and for themselves. A school with happy teachers and their increased academic and social performances may also affect the quality of education. 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, determining the chaotic leadership and organizational happiness perceptions of teachers was considered important 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 organizational happiness perceptions of teachers was considered important and the subject of this research was examined in a multidimensional way.

### Method

The aim of this research is to examine the relationship between teachers' chaotic leadership and organizational happiness perceptions. Relational scanning model was used in the research. Relational scanning models are the research model in which two or more variables are tried to change together and/or the degree of change is tried to be determined (Karasar, 2017). The universe of the research consists of 5088 teachers working in public schools in Sakarya in the 2021-2022 academic year (Sakarya MEM, 2020). The sample of the study consists of 404 teachers working in 59 schools selected by the stratified sampling method from the universe.

### Results and Discussion

The perceptions of the teachers participating in the research regarding the chaotic leadership roles of school administrators are at the level of "I agree very much". There is no statistically significant difference between the gender of teachers and the perceptions of school administrators regarding chaotic leadership roles. According to the professional seniority of the teachers; it was found that the perception levels of school administrators regarding chaotic leadership roles differed statistically in the scale and in all sub-dimensions, this difference was found in favor of teachers with 1-5 years of seniority between teachers with 1-5 years of seniority and 6-10 years of seniority. Statistics between teachers with 11-15 years of seniority and teachers with 6-10 years of experience were in favor of teachers with 11-15 years of seniority, and between teachers with 16 years and more seniority and teachers with 6-10 years of seniority in favor of teachers with 16 years and more seniority. There is a significant difference between the type of school the teachers work in and the perceptions of school administrators on chaotic leadership

roles in the whole scale and in all sub-dimensions. This difference is in favor of primary school teachers between primary school teachers and high school teachers, and in favor of secondary school teachers between secondary school teachers and high school teachers. There is a significant difference between the perceptions of teachers' branches and school administrators' chaotic leadership roles in the overall scale and in all sub-dimensions. The difference between classroom teachers and Fine Arts-Sports branch teachers was in favor of classroom teachers in both scale and sub-dimensions. Among the teachers of Science and Mathematics branch and Fine Arts and Sports branch teachers, it was in favor of the teachers of Science and Mathematics Sciences. It was determined that among the teachers of the Social Sciences branch and the Fine Arts-Sports branch teachers, it was in favor of the Social Sciences branch teachers. Teachers' perceptions of organizational happiness are "Moderately Agree" in the overall scale and in the sub-dimensions of Teaching Profession, Managerial Attitudes and Behaviors, Colleague Relations, Working Conditions and Classroom Management. In the Positive Personality sub-dimension, it is at the level of "I Agree Less". There is no significant difference between the gender of teachers and their perceptions of organizational happiness in the other sub-dimensions and the overall scale, except for the Working Conditions sub-dimension. According to their professional seniority, teachers' perceptions of organizational happiness show a significant difference in the overall scale and in its four sub-dimensions. In the sub-dimension of Teaching Profession, Managerial Attitudes and Behaviors and Working Conditions, there is a difference between teachers with 6-10 years of seniority and teachers with 16 years and more experience in favor of teachers with 16 years and more seniority. In the sub-dimension of Colleague Relations, it was determined that there was a difference in favor of teachers with 16 years or more seniority among teachers with 16 years and more seniority, teachers with 1-5 years of seniority, and teachers with 6-10 years of seniority. Teachers' perceptions of organizational happiness show a significant difference in the overall scale and in all sub-dimensions, depending on the type of school they work at. This difference is in favor of teachers working in high schools between teachers working in high schools and teachers working in primary and secondary schools. A statistically significant difference was determined between the teachers' perceptions of organizational happiness and the branch variable, in general and in all sub-dimensions of the scale. It has been determined that this difference is between the teachers in the Fine "Arts and Sports branch and the classroom teachers, the teachers in the Science-Mathematics Sciences and Social Sciences branch, and against the teachers in the Fine Arts and Sports branch. It is seen that there is a statistically significant and high level relationship between chaotic leadership and organizational happiness.

---

\*Bu makaleye yazarlar, eşit oranda katkıda bulunmuştur.

\*\*Bu araştırma için İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 19.11.2020 tarihinde gerçekleştirilen 2020/20-7 numaralı oturumda etik kurul izni alınmıştır.