

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL MÜDÜRLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ
LİDERLİK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ALGILARI İLE İŞ YAŞAM
KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİS CAN ÖZCAN
2100006215

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Bahar AKINGÜÇ GÜNVER

TEMMUZ 2023

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL MÜDÜRLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ
LİDERLİK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ALGILARI İLE İŞ YAŞAM
KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİS CAN ÖZCAN
2100006215

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Bahar AKINGÜÇ GÜNVER

Tez Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Alim KAYA

Prof. Dr. Ebru OĞUZ CANOL

TEMMUZ 2023

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum araştırmam “İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları İle İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Tez Yazım Kılavuzu kurallarına göre tarafımda hazırlandığını, bilimsel etiğe uygun olarak yazıldığını ve yararlanılan bilimsel kaynakların kaynakçada gösterilip, atıf yapıldığını beyan ederim.

Temmuz 2023
Melis Can ÖZCAN



ÖNSÖZ

Çalışmamda bana destek veren, konu bulmamda bilgi ve tecrübesiyle yolculuğuma eşlik eden hocam sayın Dr. Bahar AKINGÜÇ GÜNVER'e teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, manevi ve maddi destekleri ile her zaman yanımda olan annem Halime TABANLI ve babam Hamdi TABANLI' ya, ayrıca her daim fikirleriyle bilimsel alandaki farkındalığının gelişmesine destek olan eşim Batuhan ÖZCAN' a sonsuz sevgilerimi sunar ve teşekkür ederim.

Son olarak, bir kadın olarak, Türk kadınlarına eşit eğitim hakkı sunan ulu önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'e saygı ve minnetlerimi sunarım.

06.07.2023
Melis Can ÖZCAN

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------------------|-----------------|
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ..... | i |
| ÖNSÖZ..... | ii |
| TABLO LİSTESİ..... | vii-viii |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | ix |
| KISALTMALAR..... | x |
| ÖZET..... | xi-xii |
| ABSTRACT..... | xii-xiv |
| BİRİNCİ BÖLÜM..... | 1 |
| GİRİŞ..... | 1-2 |
| 1.1.Problem Durumu..... | 2-3 |
| 1.2.Araştırmanın Amacı..... | 3-4 |
| 1.3.Araştırmanın Önemi..... | 4 |
| 1.4.Sayıtlar..... | 4 |
| 1.5.Sınırlılıklar..... | 4 |
| 1.6.Tanımlar..... | 4-5 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | 6 |
| LİTERATÜR..... | 6 |
| 2.1. Liderlik..... | 6 |
| 2.2.Liderlik Kuramları..... | 6-7 |
| 2.2.1.Özellikler Kuramı..... | 7-8 |
| 2.2.2.Davranışçı Yaklaşımlar..... | 8-9 |
| 2.2.3.Durumsal Yaklaşımlar..... | 9 |
| 2.2.4.Yeni Yaklaşımlar..... | 9 |
| 2.2.4.1. Vizyoner Liderlik..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.4.2. Karizmatik Liderlik..... | 10 |
| 2.2.4.3. Etkileşimsel Liderlik..... | 10 |
| 2.2.4.4. Dönüşümcü (Dönüşümsel) Liderlik..... | 10-11 |
| 2.2.4.4.1. Okullarda Dönüşümcü Liderlik..... | 11 |
| 2.3. İş Yaşam Kalitesi..... | 11-13 |
| 2.3.1. Okullarda İş Yaşam Kalitesi..... | 13-14 |
| 2.4. İlgili Araştırmalar..... | 14 |
| 2.4.1. Dönüşümcü Liderlikle İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar... | 14-15 |
| 2.4.2. İş Yaşam Kalitesi ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar..... | 15-17 |
| BÖLÜM ÜÇ | |
| YÖNTEM..... | 18 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 18 |
| 3.2. Evren Örneklem..... | 18-19 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları..... | 19 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu..... | 19 |
| 3.3.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği..... | 19-20 |
| 3.3.3. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği..... | 20-21 |
| 3.4. Verilerin Toplanması..... | 21-22 |
| 3.5. Verilerin Analizi..... | 22-23 |
| BÖLÜM DÖRT | |
| BULGULAR..... | 24 |
| 4.1. Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 24 |
| 4.2. Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 25 |
| 4.2.1. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 25-26 |

| | |
|--|-------|
| 4.2.2. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 26-28 |
| 4.2.3. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 28-29 |
| 4.2.4 İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Müdürü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 29-31 |
| 4.2.5. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 31-32 |
| 4.2.6. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 32-34 |
| 4.2.7. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular..... | 34-35 |
| 4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 35-36 |
| 4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 36 |
| 4.4.1. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular..... | 36-38 |
| 4.4.2. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular..... | 38-40 |
| 4.4.3. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular. | 40-41 |
| 4.4.4. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular..... | 41-43 |
| 4.4.5. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular..... | 43-44 |
| 4.4.6. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Okul Müdürü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguları..... | 45-46 |
| 4.4.7. Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları..... | 46-49 |
| 4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 49-50 |

| | |
|---|--------------|
| 4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına İlişkin Bulgular..... | 50-51 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM..... | 52 |
| SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... | 52 |
| 5.1.Sonuç & Tartışma..... | 52 |
| 5.1.1.Dönüşümcü Liderliğe İlişkin Sonuçlar..... | 52-54 |
| 5.1.2.İş Yaşam Kalitesine İlişkin Sonuçlar..... | 54-56 |
| 5.1.3.Dönüşümcü Liderlik Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki Ve Yordama | 57 |
| 5.2.Öneriler..... | 57-58 |
| KAYNAKÇA..... | 59-67 |
| EKLER..... | 68 |
| Ek 1: Ölçek İzinleri..... | 68 |
| Ek 2: MEB İzni..... | 69-70 |
| Ek 3: Etik Kurul Kararı..... | 71 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|--------------|
| Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri..... | 18-19 |
| Tablo 2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinin Alt Boyutları, Soru Numaraları ve Cronbach's Alpha Değerleri..... | 20 |
| Tablo 3. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları, Soru Numaraları ve Cronbach's Alpha Değerleri..... | 21 |
| Tablo 4: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeklerinin Çarpıklık Basıklık Değerleri | 22-23 |
| Tablo 5: Örneklemin Dönüşümcü Liderlik Alt Boyutları ve Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler..... | 24 |
| Tablo 6: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 25-26 |
| Tablo 7: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 26-27 |
| Tablo 8: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 28-29 |
| Tablo 9: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 30 |
| Tablo 10: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 31-32 |
| Tablo 11: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 33 |
| Tablo 12: İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Analiz Sonuçları..... | 34-35 |
| Tablo 13: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları ve Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler | 36 |
| Tablo 14: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 36-38 |

| | |
|--|--------------|
| Tablo 15: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 39 |
| Tablo 16: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 40 |
| Tablo 17: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 41-42 |
| Tablo 18: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 43-44 |
| Tablo 19: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Okul Müdürü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları | 45-46 |
| Tablo 20: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Analiz Sonuçları..... | 47-48 |
| Tablo 21: İlkokul Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ve Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları Algıları Arasındaki İlişkinin Tespiti İçin Pearson Korelasyon Değeri..... | 49 |
| Tablo 22: İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi İçin Korelasyon... .. | 49-50 |
| Tablo 23: Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Regresyon Analizi | 51 |

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.Liderlik Kuramları ve Alt Başlıkları7



KISALTMALAR

%: Yüzde

F: Frekans

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

N: Evren Büyüklüğü

p: Anlamlılık Derecesi

r: Korelasyon

Sd: Serbestlik Derecesi

SS: Standart Sapma

SPSS : Statistic Packets For Social Sciencens, araştırmalar için istatistiksel program

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL MÜDÜRLERİNİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ALGILARI İLE İŞ YAŞAM KALİTELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Melis Can ÖZCAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Dr. Bahar AKINGÜÇ GÜNVER

Temmuz-2023

XIV+ 71 Sayfa

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 2022- 2023 yıllarında İstanbul İli Beylikdüzü İlçesindeki kamu ve özel ilkokullarda görev yapan 950 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma 20 kamu ilkokulu, 12 özel ilkokul olmak üzere toplam otuz iki okuldan, basit tesadüfi örnekleme kullanılarak seçilen 294 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği, İşcan (2002)'ın Türkçe'ye uyarladığı "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği", Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi" ölçekleri kullanılmıştır. Bu kapsamda demografik değişkenler, dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesinin alt boyutları çerçevesinde analizler yapılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS istatistik veri programı kullanılarak analiz edilmiştir. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ile İş Yaşam Kalitesi Ölçeklerinin Cronbach's Alpha kat sayıları hesaplanmış ve ölçeklerle elde edilen verilerin güvenilir oldukları tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durumu, okul müdür ile çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin incelenmesinde t test, tek yönlü varyans analizi, scheffe testi kullanılmıştır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışının ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile ilişkisi olup olmadığının analizi için ise Pearson korelasyon analizi ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının ilkokul öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yordayıcısı olup olmadığını test etmek için ise regresyon analizi uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre elde edilen verilerle tablolar hazırlanmış ve analizler sonucunda okul müdürünün dönüşümcü liderlik davranışının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, okul müdürü ile çalışma süresi, mesleki kıdem, görev yapılan kurum türü ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 20-30 yaş grubu öğretmenler ile 50 yaş ve üzeri öğretmenler arasında farklılık tespit edilmiştir. Bunun sebebi 20-30 yaş grubu öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre ve iş yaşamından beklentileri ile, emekliliğe yaklaşan 50 yaş ve üzeri gruptaki öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve

olgunlukları okul müdüründen beklentilerinin farklılaşabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri yüksek düzeyde olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri cinsiyet, okul müdürü ile çalışma süresi, görev yapılan kurum türü, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Evli öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri daha yüksekken, bekar öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri daha düşüktür. Bekar öğretmenler ile evli öğretmenlerin sorumluluklarındaki farklılıklardan kaynaklı olarak, evli öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre duygusal tatminlerinin daha fazla olduğu düşünülmektedir. 20-30 yaş ve 50 yaş üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında farklılık mevcuttur. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri daha yüksektir. Bu farklılığın sebebi, öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk yıllardaki beklentileri, tutumları ile emekliliğe yaklaşırkenki beklenti ve tutumlarının farklılaşması olduğu düşünülmektedir. Meslekte ilerledikçe idealist tutum azalmakta, iş yaşam kalitesi beklentisi ve işe duyulan hevesin azaldığı düşünülmektedir. Ancak belirli mesleki yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin hayatta belli hedefleri başarmış olması, maddi açıdan da doyumlarının yüksek olabileceği vb. sebeplerle bu farklılığın açıklanabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, iş yaşam kalitesi, liderlik, okul müdürü, öğretmenler.

ABSTRACT

RESEARCH OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS REGARDING THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL PRINCIPLES AND THEIR QUALITY OF WORK LIFE

Melis Can ÖZCAN

Master, Educational Management and Planning

Thesis Advisor: Dr. Bahar AKINGÜÇ GÜNVER

July-2023

XIV+ 71 Pages

In this study, the relationship between primary school teachers' perceptions of school principals' transformational leadership behaviors and teachers' work life quality was examined. The population of the research consists of 950 primary school teachers working in public and private primary schools in Beylikdüzü, Istanbul, between 2022 and 2023. The research consists of 294 teachers selected using simple random sampling from a total of thirty-two schools, 20 of which are public primary schools and 12 are private primary schools. Relational screening method was used in the research. Personal information form, "Transformational Leadership Scale" developed by Podsakoff et al. (1990) and adapted into Turkish by İşcan (2002), and "Quality of Work Life" scales adapted to Turkish by Akar and Üstüner (2017) were used as data collection tools. In this context, analyzes were made within the framework of demographic variables, transformational leadership and sub-dimensions of work life quality.

The obtained data were analyzed using SPSS statistical data program. Cronbach's Alpha coefficients of Transformational Leadership Scale and Work Life Quality Scales were calculated and it was determined that the data obtained with the scales were reliable. T-test, one-way analysis of variance, and Scheffe test were used to examine demographic variables such as gender, age, seniority, marital status, and working time with the school principal. Pearson correlation analysis was used to analyze whether the transformational leadership behavior of school principals was related to the quality of work life of primary school teachers, and regression analysis was used to test whether the transformational leadership behaviors of school principals were a predictor of primary school teachers' quality of work life. Tables were prepared with the data obtained according to the perceptions of primary school teachers, and as a result of the analysis, it was determined that the transformational leadership behavior of the school principal was at a high level. It was determined that the perceptions of the transformational leadership behavior of the school principals did not show a significant difference according to the variables of the teachers' marital status, gender, working time with the school principal, professional seniority, type of institution and educational status. Transformational leadership behavior perceptions of primary school teachers and school

principals differ significantly according to the age variable. A difference was found between teachers aged 20-30 and teachers aged 50 and over. The reason for this is that the expectations from the school principal may differ between the time spent in the profession and the expectations of the teachers in the 20-30 age group, and the professional experience and maturity of the teachers in the age group 50 and over, who are approaching retirement. The quality of work life of teachers was determined to be at a high level. The quality of work life of teachers does not show a significant difference according to the variables of gender, working time with the school principal, type of institution, educational status. Teachers' quality of work life shows significant differences according to marital status, age and professional seniority variables. While married teachers have higher quality of work life, single teachers have lower quality of work life. It is thought that the perception of married teachers is higher due to the differences in the responsibilities of single teachers and married teachers. In addition, it is thought that married teachers have more emotional satisfaction than single teachers. There is a difference between the quality of work life of teachers aged 20-30 and over 50. Compared to teachers with a professional seniority of 1-5 years, the quality of work life of teachers with a professional seniority of 16 years or more is higher. The reason for this difference is thought to be the differences in the expectations and attitudes of teachers in the first years of their career and the expectations and attitudes towards retirement. It is thought that the idealistic attitude decreases as the profession progresses, the expectation of work life quality and the enthusiasm for work decrease. However, it is possible that teachers who have certain professional qualifications have achieved certain goals in life, their financial satisfaction may be high, etc. It is thought that this difference can be explained by reasons.

Key Words: Transformational leadership, quality of work life, leadership, school principal, teachers.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Liderlik alanyazında pek çok farklı tanımı olan bir kavramdır. Farklı sektörlerde önemli bir kavram haline gelen liderlik eğitim sektöründe de kullanılmakta ve araştırmalara konu olmaktadır. Yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin görevlerini yerine getirebilmesi, okul müdürlerinin bazı temel özelliklere sahip olmaları beklenmektedir. Bu özelliklerin en önemlilerinden biri de liderlik becerisidir. Okulların ortak amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını sürdüreceği ve okulun havasını koruyacak içsel unsurların lideri, okul müdürü olmalıdır. Okul müdürleri, öğretmenlerin güdülenmesinde, öğretmenleri aynı örgütsel amaçlar etrafında birleştirmelerinde ve kendilerini okula adanmalarını sağlamada, en önemlisi de eğitim-öğretim sürecinin geliştirilmesi konusunda liderlik özelliklerini kullanmaları gereklidir (Akçay, 2003). Okulların liderleri olan okul müdürleri, okullarını başarıya ulaştırmayı amaçlıyorlar ise, öncelikle öğretmenler olacak şekilde birlikte çalıştıkları tüm paydaşların gereksinimlerinin farkında olmalı ve bu gereksinimlerin karşılanması noktasında gerekli çabayı göstermelidir (Yılmaz ve Ceylan, 2011).

Eğitim örgütleri ve okullar, girdileri ve çıktıları aracılığı ile devamlı çevreleri ile etkileşim halindedir (Yavuz, 2009). Eğitimde nitelikli insanlar yetiştirmek, dünya standartlarına ulaşmak, geleneksel eğitim modellerinden ziyade etkili yönetim biçimleriyle mümkündür. Verimi ön plana alan ve işbirlikçi modeller kullanarak, insanı merkeze koyan yönetim anlayışları benimsenerek eğitimde nitelikli insanlar yetiştirilebilir (Aydın ve Şentürk, 2007).

Eğitimde dönüşümcü liderlik çalışmaları lider ve onları izleyenlerinin ilişkileri üzerinde yoğunlaşmıştır. Türk Eğitim sisteminde iki önemli başrol vardır. Birincisi okul yöneticisi, ikincisi ise öğretmenlerdir (Güçlü, 1997). Öğretmenlerin etkili paydaşlar olmaları, okulların başarılı olmalarının da önemli parametrelerindedir. İş yaşam kalitesinin yetersiz olduğu okullar, öğretmenlerin işlerini etkileyebilirler. Bunun yanı sıra öğretmenlerin iş doyumunu, motivasyonlarını, iş yaşam dengelerini, örgüte bağlılıklarını ve ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilir (Bolduc, 2002).

Çalışanların iş yaşam kalitesi çok farklı parametrelerden etkilenebilir. Örneğin okulların ya da sınıfların ergonomik ve fiziksel şartları, yönetici ile ilişkiler, iş etiği ve kalitesi, stres, kurum ücret politikaları, motivasyon, eğitim teknolojik altyapı gibi konular iş yaşam kalitesine etki etmektedir. Kurumların bu faktörleri iyileştirmeye yönelik faaliyetleri, çalışanların iş yaşamlarının iyileştirilmesinde ve etkinliklerin artırılmasında çok önemlidir (Avcı Öztürk, 2010).

Yapılan son araştırmalarda çoğunlukla insanı merkeze alan, çalışan merkezli yönetim anlayışları ön plana çıkmış ve önem kazanmıştır. Ancak, özellikle teknolojik gelişmelerden dolayı insan unsurunun yeniden göz ardı edilmeye başlandığı gözlemlenmektedir. İş yaşamı kalitesi, geri plana atılmış insan unsurunun yeniden ele alınması ve çalışanların iş yaşam ortamlarının tekrar tasarlanmasının amaçlanması açısından önemlidir (Walton, 1972, aktaran, İsmetoğlu, 2017).

Okullar da öğretmenlerin çalışma alanlarıdır. Fiziki koşulları uygun sınıflar sadece öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini değil, o sınıftaki öğrencilerin arkadaşlık ve sosyal ilişkilerinin gelişmesine de katkı sunmaktadır. Öğrencilerin takım çalışmaları yapmalarına, ve

başarılarını arttırmalarına katkı sağladığı da araştırmalarla ortaya konmuştur (Başar, 1998). Bu nedenle yapılan araştırmanın ilköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları algılarının, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

1.1.Problem Durumu

Liderlik kavramı insanlığın var oluşundan itibaren süregelen bir kavram olduğu için, zaman içerisinde örgütlerin de değişimiyle farklı düşünce yapılarına hizmet etmiştir. Değişen dünyada yaşananlar bilişim çağı olarak nitelendirilmektedir. Bu değişimlerle beraber müşterilerin ve çalışanların taleplerini, işletmelerin örgüt kültürlerini toptan değiştirdiği gözlenmektedir (Yılmaz, 2019). Toplumlar meydana gelen değişimler, bir arada yaşam olgusunun sıklıkla gündeme gelmesini ve bilimsel anlamda farklılık, çeşitlilik, birlikte yaşama gibi kavramların ayrıntılı bir şekilde incelenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Bilimsel anlamda yürütülen çalışmalar genellikle bu farklılıkların neler olduğuna odaklanmıştır. Araştırmaların diğer bir bölümü ise, bu farklılıkların bir arada yaşamasını inceleyen araştırmalar olduğu gözlemlenmektedir (Zencirkıran, 2013).

Bu değişimler, ortaya çıkan yeni sistemlere adapte olması beklenen kurumlardan biri olan okullarda da kaçınılmaz olmuştur. Eğitim örgütlerinin amaçlarının, toplumsal gelişimi hızlandıran, yenilikçi ve donanımlı bireyler yetiştirmek olması göz önüne alındığında, gelişimin başka kurumlara göre çok daha hızlı olması beklenmektedir (Yıldız, 2012). Eğitim kurumlarındaki bu dönüşüm ve değişim süreçlerini etkili bir şekilde yönetebilecek eğitim yöneticileri, geleneksel liderlik yaklaşımlarının aksine farklı yaklaşımlar ortaya çıkarmalı ve bazı şahsi özelliklerini öne çıkararak, güçlü bir liderlik performansı sergilemeleri gerekir (Sabuncuoğlu, 2012). Dönüşümcü liderler; uzun vadeli hedeflere odaklanmak, vizyona önem vermek ve üyelerini bu vizyona bağlı kalmaya teşvik ederek grup üyelerinin güvenini ve bağlılığını arttırmayı amaçlarlar. Bu nedenle astlar, sorumluluklarının önemini kavrar ve kurumların menfaatlerini, kendi kişisel menfaatlerinin üzerinde tutarlar.

İş yaşam kalitesi çalışanların yaptıkları işe karşı olumlu düşüncelerini, iş ortamlarındaki iyileştirmeleri, üretimdeki ürün çıktıları ve sosyal yaşantılarını kapsayan bir kavramdır (Aba, 2009). Okullar da birer iş yeri olduğu için, öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri daha genel manada yaşam kalitesi kavramına dayanmaktadır. Yaşam kalitesi “bireylerin kendi kültürleri ve değerler sistemi içinde kendi durumlarını algılayış biçimi olarak Avcı ve Pala’ya (2004) göre yaşam kalitesi; “Çevre etkilerini, kişinin fiziksel fonksiyonlarını, aile içindeki ve dışındaki sosyal ilişkilerini, inançlarını, psikolojik durumunu da içermektedir. Buna göre yaşam kalitesinin, yaşamın her yönüne ilişkin genel olarak bir olumlu bakışı ifade ettiği, iş yeri olan okulların öğretmenlerin yaşamında önemli bir nokta olduğu belirtilmektedir. Alanyazın incelendiğinde okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin öğretmen ve öğrenci başarılarına etkileri ile ilgili araştırmalar görülmektedir (Hostetler, 2005, aktaran Hadımoğlu, 2022).

Yaman (2019) tarafından yapılan “okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişki” adlı çalışmada Sakarya il merkezi ve ilçelerinde görevli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarını belirlemiştir. Kuğu (2019) ‘un yaptığı araştırmada, okul öncesi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Turhan ve Yaraş (2014) ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının, kolektif öğretmen yeterliği inancıyla doğrudan ve dolaylı ilişkisini, Çetiner (2008) ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerini araştırmıştır. Alanyazın incelendiğinde dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesi kavramlarının birlikte çalışıldığı bir araştırmaya

rastlanmamıştır. Bu bağlamda ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile ilkököl öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Buna ek olarak, ilkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile ilkököl öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri bazı demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca uygun olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1-Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ilkököl öğretmenleri tarafından hangi düzeyde algılanmaktadır?

2-İlkököl öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları;

- a) Cinsiyet,
- b) Medeni Durum,
- c) Yaş,
- d) Okul Müdürü ile Çalışma Süresi,
- e) Mesleki Kıdem,
- f) Görev Yapılan Kurum Türü,
- g) Eğitim Durumu,

değişkenlerine göre anlamlı düzeyde fark göstermekte midir?

3-İlkököl öğretmenlerinin iş yaşam kalite algıları hangi düzeydedir?

4-İlkököl öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları;

- a) Yaş,
- b) Cinsiyet,
- c) Medeni Durum,
- d) Eğitim Durumu,
- e) Görev Yapılan Kurum Türü,
- f) Okul Müdürü ile Çalışma Süresi,

g) Mesleki Kıdem,

değişkenlerine göre anlamlı düzeyde fark göstermekte midir?

5-İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

6.Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algılarını yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Kurumların amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli idare ve düzeni sağlayanlar kurum yöneticileridir. Eğitim kurumları okullarda da idare ve düzeni okul müdürleri sağlamaktadır. Öğretmenlerin çalışma saatlerinin ayarlanması, mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, takdir ve teşvik edilmeleri, güvenli okul ortamlarının sağlanması vb. durumlar okul müdürleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Öğretmenlerin çalıştığı okullarda kendilerini rahat hissedebilmeleri için okul müdürlerinin davranışları önem kazanmaktadır. Eğitim kurumları üzerinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin davranışlarını birçok alanda etkilemektedir. Eğitim kurumlarındaki liderler olan okul müdürlerinin yönetme görevlerinin yanında, 21. yüzyılın gerekliliklerine uygun olarak değişim ve dönüşümlere de önderlik ederek liderlik yapmaları beklenir (Akpolat ve Oğuz, 2022). Gittikçe önem kazanan çağdaş liderlik kuramlarından biri olan dönüşümcü liderlik kavramı üzerine pek çok araştırma yapılmaktadır. Ancak ilgili alanyazın incelendiğinde Türkiye’de eğitim alanında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi, okul müdürlerinde farkındalık uyandırması için önemlidir. Buna ek olarak okul müdürlerini atamakla, geliştirmekle sorumlu olan kişilerde farkındalık oluşturması bakımından da anlamlı görülmektedir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde benzer bir araştırmanın daha önce Türkiye’de yapılmadığı gözlemlendiği için, araştırma bulgularının Türkiye’deki ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin gösterdikleri dönüşümcü liderlik davranışlarının etkilerinin anlaşılmasına destek olması için değerlidir. Ayrıca araştırmanın okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisi hakkında fikir sahibi olmalarına katkı sunması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının eğitim alanındaki politika yapıcılara destekleyici veriler sunabileceği de düşünülmektedir.

1.4.Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek sorularını içtenlikle ve objektif bir şekilde yanıtlamışlardır.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırmadaki veriler, 2022-2023 yılları arasında İstanbul ili, Beylikdüzü İlçesindeki kamu ve özel ilkokullarda görev yapan ilkokul öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

- **Liderlik:** Bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme becerisi ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için grup üyelerini harekete geçirme, bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır (Eren, 1996).
- **Dönüşümcü Liderlik:** Hedefinde dönüşüm, odağında insan olan, iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılayarak, iş görenlerin sahip olduğu üst düzey ilgileri ortaya çıkartarak, iş görenlerin gelişimlerini sağlamasını etkili lider ölçütü olarak kabul eden modern liderlik yaklaşımıdır (Celep, 2014).
- **İş Yaşam Kalitesi:** alışanların tüm yaşam alanları ile bütünleşmelerine neden olacak biçimde, okul ya da iş çevresinde psikolojik ve fiziksel olarak iyi oluş halini ifade etmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR

Bu bölümde, kuramsal çerçeve olarak liderlik, dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesi kavramlarına yer verilmiştir.

2.1. Liderlik

Liderlik kelimesi Yunanca'da "hegemon", Romalılarda "dux" şeklinde yer almıştır. Perslerde ve Mısırlılarda ise lider kelimesinin karşılığında kelimeler "yön", "yol", ve "önder" kelimeleri kullanılmıştır. Ünlü filozof Sokrates bir liderlerde bulunması gerekenleri açıklayan ilk kişidir. Ksenofon ise, "Cyropaedia" adlı eserinde ideal yöneticinin özelliklerini belirtmiştir (Adair, 2005: 29-66, aktaran Kiriş,2016). Farklı sektörlerde çokça kullanılan bir kavram olan liderlik; belirlenmiş koşullar altında belirlenmiş bireysel veya toplum hedeflerini gerçekleştirmek için bir bireyin, grubun diğer üyelerinin faaliyetlerini etkilemesi ya da yön verme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu sürecin temelini bir kimsenin diğerlerini etkileyebilmesi oluşturmaktadır (Koçel,2005, s. 583). Literatürde birçok tanımlaması olan liderlik, Açıkalin (2003)'a göre; belirlenen hedeflerin elde edilmesine yönelik bir grubun faaliyetlerini etkileme sürecidir. İş ve düşünme süreçlerinde, yönetsel konularda rehberlik etmek ve etkili olmak olarak da bu süreci belirtmiştir. Etkili bir yönetim; hedeflere odaklanmış güçlü ekipler oluşturmak, ekip içerisindeki insanlara bu hedefleri kendi hedefleriymiş gibi benimsetmek ve konuya ilgi göstermeye ikna etmek olarak ifade etmektedir. Liderlik bu tanıma göre insanların bireysel kaygılarından uzaklaşarak ekibin varlığı için önemli olanı, oluşturulmuş ortak hedefin peşinden gitmeye ikna etmek olarak da ifade edilmektedir.

Yukl (1989)'a göre ise liderlik kişinin bireysel özellikleri, sergilediği liderlik tutumları, etkileşim tarzı, rol ilişkileri, çalışanların algıları, çalışanların üzerindeki etkisi, görevleri ve örgütün amaçları, ek olarak da örgüt kültürünün etkisi bakımından açıklanmıştır. Liderlik hakkında yapılan tanımlar çoğunlukla bir grubu etkileme sürecine dikkat çekmektedir (Aktaran Buluç, 2009). Yani liderler, ekiplerini gruplarının ortak hedeflerine ulaşmasında güdüleyici ve yardımcı olurlar, gruplarına deneyimlerini aktarırlar (Yıldırım, 2006).

2.2.Liderlik Kuramları

Liderlik kuramları zaman içinde değişen farklı bakış açılarını yansıtmaktadır. Liderlik kuramları ana başlık olarak dört grupta incelenmektedir;

2.2.1.Özellikler Kuramı

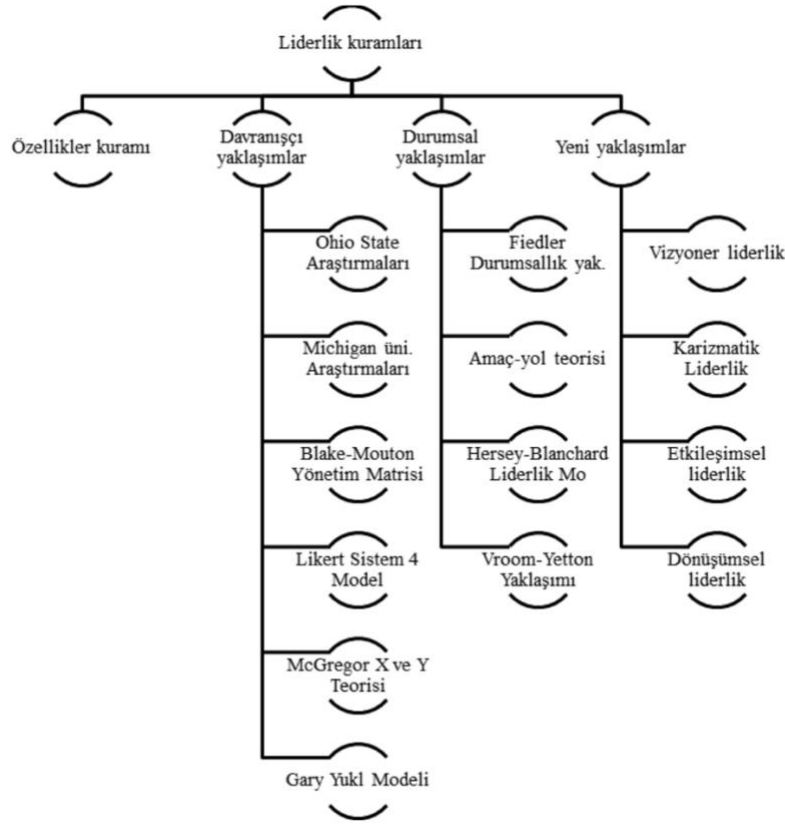
2.2.2.Davranışçı Yaklaşımlar

2.2.3.Durumsal Yaklaşımlar

2.2.4.Yeni Yaklaşımlar

Şekil 1 'de liderlik kuramları ve liderlik kuramlarının alt başlıkları yer almaktadır.

Şekil 1. Liderlik kuramları ve alt başlıkları (Kaygısız,2013).



Şekil 1’de yer alan ana başlık dört gruba ayrılmış olan liderlik kuramlarının alt başlıklarının incelenmesinin liderlik kuramlarının gelişimi anlama açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

2.2.1.Özellikler Kuramı: Liderlik üzerine yapılan ilk çalışmalar, askeri yöneticiler ve bürokratların liderliklerinin araştırılması ile başlamaktadır. Kendi zamanlarında önemli etkiler uyandıran liderlerin şahsi yetenekleri incelenerek, liderlik için ihtiyaçları olan kişisel ve toplumsal özellikler belirlenmeye çalışılmıştır (Çelik, 2007). Atatürk, Napolyon, Lincoln ve Gandhi gibi dönemlerini etkileyen liderlerin ortaya çıkışları, etkileri ve liderlik özellikleri uzun süre araştırılmıştır (Çelik, 2000, s.7).

Koçel (2007)’e göre bireyin lider olarak belirlenmesindeki veya grup içerisinde öne çıkmasının ana sebebi, liderin kişisel özellikleridir. Bu kurama göre lider özellikleri 3 ana başlıkta toplanmıştır;

I. Fiziksel Özellikler: Kilo, boy, dayanıklılık, sağlık vb.

II. Kişilik Özellikleri: Özgüven, sorumluluk, bütünlük, uyum, hırs, yaratıcılık, bağımsızlık, işbirliği, vb.)

III. Yetenek Özellikleri: Hitabet, planlılık, zekâ, bilgi, politiklik, etkililik, yaratıcılık, diplomatlık vb. (Maxwell 1999).

Yapılan farklı araştırmalarda özellik kuramıyla ilgili bilgiler de geliştirilmiştir. Bu kurama ait önemli çalışmalardan biri de Stogdill'in 1904 yılında yaptığı araştırmalarıdır. Stogdill, 124 ampirik çalışmayı 8 yılda tamamlamıştır (Çelik, 2000, s. 8). Stogdill sonuçlarına göre liderlerin bu özelliklerinden bazılarını taşıyor olmalarına rağmen, özelliklerin tamamının bir insanın liderlik potansiyeline liderlik yapabileceğine ilişkin kesin bulgular olmadığı sonucu çıkarılmıştır (Erçetin, 2000, s. 28).

2.2.2.Davranışçı Yaklaşımlar: Bu yaklaşım biçiminde liderlerin sahip oldukları özelliklerdense, liderlik süreci boyunca sergiledikleri davranışlara odaklanılmaktadır. Çelik ve Sünbül (2008) 'e göre, davranışsal yaklaşım temelinde bir liderin başarılı olması konu olan işin türüne, liderin tecrübesine, yetki devri yapıp yapmamasına, grup ile iletişimine, karar alma tarzı vb. parametrelere bağlıdır.

Davranışçı yaklaşımın özellik yaklaşımından farkı, kişinin için ihtiyacı olan liderlik özelliklerine yönelik eğitimlerle desteklenebilmesidir. Özellik yaklaşımına göre "lider doğulur" düşüncesi davranışçı yaklaşımda "liderlik özellikleri sonradan kazanılabilir "olarak revize olmuştur (Erdoğan,2003). Davranışsal yaklaşımlarda iki tip yönelimli liderden bahsedilmektedir; işe yönelik ve kişiye yönelik liderler. Lider ekibe ve ekip ile olan iletişime, ekibin düşünce ve duygularına öncelik vermekteyse bireye yönelik davranışsal liderlikten bahsedilebilir. Eğer liderin önceliği görev dağılımı ve planlaması, iş tanımları ise işe yönelik liderlikten bahsedilebilir (Koçel, 2018).

Ohio State Üniversitesi ve Michagan Üniversitesi araştırma çalışmaları davranışsal liderlik yaklaşımlarda veriler sunmaktadır.Ohio State araştırmaları ikinci dünya savaşından sonra yapılmıştır. Araştırmada yaklaşık 1800 kadar davranış türü ortaya konulmuştur. Yapılan veri analizleri sonucunda sayı 150'ye kadar düşürülmüştür. Elde edilen davranışlar sorulaştırılmış ve Lider Davranışı Tanımlama Anketi (LDTA) hazırlanmıştır. Bulguların incelenmesi ile, lider davranışlarının özünde iki farklı alt boyutta yoğunlaştığı gözlemlenmiştir; "yapıyı harekete geçirme"ve "bireyi önemseme". Ohio State araştırmasının en önemli hedefi, etkin liderlik davranışlarının tanımlanması ve liderin nasıl tanımlandığını tespit edebilmektir (Yukl ve Teber, 1983: 73, aktaran Toksöz,2010).

Ohio State Araştırmaları sonucunda elde edilen iki önemli sonuç řu şekildedir;

- Liderlerin kişiye önem veren davranışları çoğaldıkça, işgörenlerin devamsızlığı ve devir hızı azalır.
- Liderlerin işe yönelik davranışları arttııkça ekibin performansı artmaktadır (Ertürk, 2000, s. 76).

Diğer araştırma, Ohio State Araştırmalarından sonra başlanan Michagan Üniversitesi Araştırmalarıdır. Bu araştırmaya göre; kişiye dönük lider yetki devrini baz alan, ekiptekilerin tatmin duygusunun yükselmesine yönelik iş koşullarının iyileştirilmesini hedefleyen ve ekiptekilerin bireysel gelişme ve ilerlemeleri ile öncelikli olarak ilgilenen bir davranış gösterir. Michagan Üniversitesi araştırmaları ile elde edilen sonuç, kişiye dönük liderlik davranışının daha etkili olduğudu (Özutku, 2007).

Davranışsal liderlik yaklaşımındaki bir diğer teori de, Blake ve Mouton (1964)'un yönetim diyagramı olarak tanımladıkları, iki boyutlu 9x9 matriksli oluşturulmuş bir modeldir.

Diyagramın içeriğinde bir tarafta çalışanların diğer tarafta üretim süreci ifade edilmektedir. Bu modelde lider her iki boyutta da başarılı yahut başarısız olabilir (Çetin,2017).

Likert Sistem 4 modeli davranışsal yaklaşımın başka bir türüdür. Rensis Likert tarafından hazırlanmış ve dördümlü bir sınıflandırma şeklini kullanmaktadır. Sistem 1 otoriter liderlik biçimini kapsar. Sistem 2’de liderler astlarına yardımsever ve daha az otokratik şekilde, uzaktan denetim ile işlerini nasıl yapacakları konusunda yol göstermektedir. Sistem 3 de liderler, grup ve grup hedefleri konusunda, yapılması gerekenleri astlarıyla karşılıklı tartışır, birbirleriyle konuşurlar. Sistem 4 ’te ise, nihai bir karar verilmeden önce, tüm grup üyelerinin fikirleri alınır. Demokratik bir yönetim tarzı olarak nitelendirilmektedir (Özutku, 2007).

Mc Gregor tarafından geliştirilen ve insanın davranışlarını farklı iki kategoride inceleyen X ve Y kuramında; X varsayımında insanın çalışmayı sevmeyen, sorumluluk almak istemeyen varlıklar olduğu belirtilmektedir. X varsayımın a göre insanları çalıştırmak için zorlamak ve ceza vermek gereklidir. Y varsayımında ise birey için çalışmak doğaldır ve bireyin doğuştan tembel olmadığı savunulur. Bireyin öz kontrol ile çalıştığı, kendi potansiyeli çerçevesinde sorumluluk aldığı belirtilmektedir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2016 s. 21). Gary Yukl Modeli (2010)’a göre liderin davranışlarında durumsal değişkenler etkilidir. Durumsal değişkenler liderin yetenekleri, organizasyon becerileri, rolleri, koordinasyon kabiliyeti ile ilgili yaklaşımları gibi ölçütlerden oluşmaktadır (Aktaran Kaygısız, 2013).

2.2.3.Durumsal Yaklaşımlar: Durumsal yaklaşımlar teorisinde farklı durumlarda ortaya konabilecek lider tepkilerinin önden bilinmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır. Yani bu yaklaşıma göre her durumda geçerli kılınabilecek, ortak bir liderlik tarzı bulunmamaktadır (Çelik, 2007). Fred Fiedler’in Durumsallık Yaklaşımı lider stiline işe yönelimli ve ilişkiye yönelimli olmak üzere iki türde sınıflandırmaktadır (Aksel, 2012). Liderin etkinliğinin hem takipçilerinin hem de içinde bulunulan durum kaynaklı olmasına bağlıdır. Durumsallık yaklaşımı lider-takipçi ilişkisi, görevin yapısı ve durum gücü, liderin pozisyonu olarak üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre lider katıdır ve çoğunlukla değiştirilemez (Wagner, John ve Hollenbeck, 1998, aktaran Kahya, 2020).

Amaç- Yol Teorisi Martin Evans ve Robert House’un geliştirdiği bir teoridir ve burada liderin görevi astları tetiklemek, astların harekete geçmelerini sağlamaktır. Ayrıca bu teoriye göre liderin görevi grup amaçlarını belirlemesi ve astlarla beraber bu amaçlara ulaşma yolları bulmak için gayret etmektir (Doruk, 2006). Hersey ve Blanchard yaklaşımında Aydın (2000)’e göre liderin etkinliğinin belirlenmesinde, grubun olgunluk seviyesi kritik önem taşımaktadır. Örgüt üyelerinin nitelikleri zamanla artabilir ve liderlik türü ilişkiye yönelimli liderliğe evrilebilir. Vroom Yetton Yaklaşımı 1973 yılında Victor Vroom ile Philip Yetton tarafından ortaya konulmuştur. Bu yaklaşımda astların karar süreçlerine dahil olma düzeyleri konu edinilmiştir Hartog ve Koopman, 2001, s. 67; Kreitner, 2001, s. 67, aktaran, Yılmaz, 2019).

2.2.4. Yeni Yaklaşımlar: Liderlik kuramların kronolojik gelişimine bakıldığında, 1990lardan sonra yapılan araştırmalarla farklı liderlik biçimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir (Koçak, 2009, s.17). 21. Yüzyılda liderlik çoklu açılardan, incelenmiş ve farklı tanımlamaları yapılan bir kavram ortaya çıkmıştır (Şişman, 2004). Tetenbaum’a göre çağdaş dönem liderlerinden beklenenler; esnek yapı kurmaları, değişime adapte olabilmeleri ve yönetebilmeleri, öğrenen grup oluşturmaları, dinamik bir örgüt yapısını teşvik etmeleri ve bunların sürekliliğinin sağlanması olarak açıklanmıştır (Çelik, 2000). Liderlikte yeni yaklaşımlar çerçevesinde dört liderlik biçiminden bahsedilmektedir;

2.2.4.1.Vizyoner Liderlik; Vizyoner lider diğer liderlerden farklı olarak olayları ve durumları öngörebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Geleceği tasarlayabilen ve geleceğe farklı bir bakışla bakabilen liderdir. Bu vizyonu tüm gruba aktarabilen vizyoner lider, yalnızca güçle değil, fikirleriyle de grup üyelerini etkisi altına alabilmektedir (Durukan, 2006, s. 281-282).

2.2.4.2.Karizmatik Liderlik; Karizma kavramı Koçel (2001, s. 438)'e göre çekicilik demektir. Karizmatik lider kitleleri peşlerinden sürükleyebilme yeteneğine sahiptir. Bu liderlik türünde kitle ile lider arasındaki etkileşim ilişkisi önemlidir. Karizmatik liderler yalnızca patron veya yönetici olarak değil, güçlü idoller ya da kahramanlar olarak da algılanırlar (Joseph, 2003, 7 aktaran Gelmez, 2018).

2.2.4.3.Etkileşimsel Liderlik; Burns (1978) tarafından “liderle takip edenleri arasındaki alma verme süreci” olarak tanımlanmıştır. Etkileşimsel liderlik kuramında liderlerin bazı görev ve sorumlulukları mevcuttur. Ödül ve ceza ikilisi bu liderlik türünde etkili yere sahiptir (Çelik, 2003, s.34).

2.2.4.4.Dönüşümcü (Dönüşümsel) Liderlik; Tarihte ilk olarak Bass (1985) 'ın açıkladığı, daha sonra ise Avolio ve Bass (2004) tarafından geliştirilen dönüşümcü liderlik teorisi literatürde çokça tartışılan ve araştırılan teorilerdendir. Dönüşümcü liderliğin tarihi çok eski zamanlara gitmemekle beraber, kökeni karizmatik liderlik kuramını temel almaktadır. Bazı kaynaklara göre dönüşümcü liderlik karizmatik liderliğin modernleşmiş versiyonu şeklinde de tanımlanmaktadır (Avolio & Yammarino, 2013, aktaran Turgay,2022).

Dönüşümcü liderlik kavramı gruba vizyon katan, değişime uyum sağlayabilen, kişilerin değer yargılarını ve şahsi hedeflerini değiştiren, ekip kültürünün gelişimine destek olarak ekibe yapabileceklerinin daha fazla olduğuna inandıran liderlik biçimidir (Azimli, Ada ,2022).Değişim kelime anlamı olarak mevcut durumda yapılan yenilikleri ifade ederken, dönüşüm ise mevcut koşullar uygulanabilirliğini kaybettiğinde ya da istenen sonuca ulaştırmadığı durumlarda, gereklilik meydana gelen yeni duruma uyumlanmayı anlatmaktadır (Özden, 2005,s.188).

Dönüşümcü lider, grubunu olağanüstü sonuçlar elde etmeye motive eden ve beklenenin ötesinde performans göstermelerini sağlayan bir liderlik tarzıdır. Dönüşümcü liderlikte, liderler bir vizyon oluştururlar ve bir uyarıcı sağlarlar. Dönüşümcü liderler bireysel destek sunar ve rol model olarak gruba hizmet ederler. Bu liderler, takipçilerinin harekete geçmesine ön ayak olarak, onları potansiyellerine ulaşmaya teşvik ederler. Bu şekilde kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklerler. Dönüşümcü liderlik becerilerinin gelişimi, öz farkındalık, duygusal zeka ve sürekli öğrenmeyi gerektirir.

Dünya tarihi incelendiğinde dönüşümcü liderlere örnek olarak Mustafa Kemal Atatürk, Adolf Hitler gibi liderler gösterilmektedir. Bu liderler toplumları davranışları ve sözleri ile dönüştürebilmeleri sebebi ile dönüşümcü liderler olarak nitelendirilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011). Microsoft'un kurucusu Bill Gates de dönüşümcü liderlere örnek gösterilebilir (Aslan, 2013).

Dönüşümcü liderliği Podsakoff ve arkadaşları (1990) yılında yaptıkları araştırmada dört ana alt başlığa ayırmışlardır;

İlham Verici Motivasyon: Dönüşümcü liderler, ikna edici bir vizyona sahiptirler ve net bir amaç ileterek takipçilerine ilham verirler. Grup içerisinde ortak bir vizyon ve heyecan duygusu

geliştirerek, takipçilerini kendi çıkarlarının ötesinde hedeflere ulaşmaları için motive eder ve gruplarına olumlu enerji verirler.

Entelektüel Teşvik: Dönüşümcü liderler, takipçileri arasında yaratıcılığı, yeniliği savunur ve eleştirel düşünmeyi teşvik eder. Statükoya meydan okur, problem çözme becerisi geliştirir ve entelektüel merak uyandırır. Entelektüelliğe değer veren bir ortamı teşvik ederek, takipçilerinin büyümesini sağlar ve gelişmelerine katkı sunar.

Bireyselleştirilmiş İlgi: Dönüşümcü liderler, takipçilerinin bireysel ihtiyaçları, istekleri ve gelişimi için gerçek ilgi ve özen gösterirler. Her bireyin güçlü ve zayıf yönlerine göre uyarlanmış destek çalışmaları yaparlar, mentörlük ederler ve gerekli hallerde koçluk sağlarlar. Takipçilerinin kişisel gelişimine dikkat ederek ekip içinde güven ve sadakate katkı sunarlar.

İdealleştirilmiş Etki (Karizmatik Etki): Dönüşümcü liderler, takipçilerinden beledikleri değerleri ve davranışları somutlaştıran rol modeller olarak hizmet etmektedirler. Yüksek etik standartlar, dürüstlük ve güçlü bir amaç duygusu sergilerler. Grup içerisinde bir örnek oluşturarak, takipçilerini grup amaçlarının kabul edilmesini ve ortak davranışları uygulamaya teşvik ederler (aktaran, Akbolat, Işık ve Yılmaz, 2013).

2.2.4.4.1. Okullarda Dönüşümcü Liderlik

Okullarda dönüşümcü liderlik, okul müdürünün ortak bir vizyonu teşvik ederek, bireysel gelişmeyi ve gelişmeyi sağlamaktadır. Okul içerisinde olumlu değişimi motive ederek gruba ilham verdiği ve onları hedefe taşıyan bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Dönüşümcü liderlik okuldaki öğretmenleri güçlendirmeye, geliştirmeye, öğrenci sonuçlarını iyileştirmeye ve olumlu- ilgi çekici bir okul ortamı yaratmaya odaklanan bir liderlik biçimidir. Globalleşen dünyada sosyo-kültürel ve teknoloji alanlarında meydana gelen değişimler, okulların da bu dönüşüme adapte olmasını gerektirmiştir (Karamanlıoğlu, Şenkul ve Sığırı, 2019).

Okullarda dönüşümcü liderliğin etkisi yaygın olarak kabul edilmektedir. Okul liderleri, dönüşümcü bir liderlik yaklaşımını benimseyerek işbirlikçi ve güçlendirici bir ortam yaratabilir, sürekli iyileştirme kültürünü teşvik edebilir ve hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin başarılarının artmasını sağlayabilir ve destekleyebilir. Bu da okulun genel başarısına katkıda bulunur. Okul müdürleri yalnızca öğretmen davranışlarını etkilemekle kalmaz, değil okul örgütünün hedeflerine ulaşmasını da sağlar. Okul örgütlerinin amaçlarına ulaşmasındaki etkili faktör işgörenlerin çağın gerektirdiklerine göre yönetilmesinden geçmektedir. Okul müdürlerinden bir okulu yönetmenin yanı sıra, işgörenler için modern bakış açısı ile yönlendirme yapabilen liderler olmaları istenmektedir. (Bertocci, 2009, aktaran, Turgay,2022).

Okul müdürünün okulda aldığı görevler göz önüne alındığında, kültürel ve bürokratik görevler olarak iki şekilde incelenmektedir. Kültürel görevler; aile ve toplum desteği, öğretim mekânlarının hazırlanması, öğretimsel liderlik, öğrenci başarısı için yapılan çalışmalar gibi görevlerden oluşmaktadır. Bürokratik görevler ise; okulun üst yönetimle, bakanlıklarla ya da yasal otoritelerle olan ilişkileri, finansal işlemler, binanın fiziki onarım ve bakım işleri gibi görevlerden oluşmaktadır. (Lunenburg, 1995; aktaran, Şişman, 2002, s. 137).

2.3. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi kavramı hakkındaki araştırmalar, 1980lerde gündeme gelmeye başlamıştır. 1972 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde bir grup işçinin greve gitmesi ile konu önem

kazanmıştır (Erdem, 2010). 1970'lerde yapılan çalışmalar sonucunda örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliği ortaya çıkmaya başlamıştır (Palmer ve Winters, 1993, Aktaran, Erdem, 2008). James O'Toole' tarafından başkanlık edilen kurul, çalışanların iş yaşam kalitesini konu alan araştırmaları içeren bir rapor olan "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş" i hükümete sunmuştur. Rapora göre, iş yaşamı kalitesiyle; aile hayatı, kendini gerçekleştirme, çalışanların eğitsel başarıları, ve verimlilik gibi konularda yadsınamaz ilişkiler olduğunu görülmekteydi (O'Toole, 1974, aktaran, Erdem,2008).

İş yaşam kalitesi ile ilgili alanyazın incelendiğinde genmiş tanımlamalar yer almaktadır. Ancak ortak tanımlamaya bakıldığında, "çalışanların iyi olma hali" ortak olduğu gözlemlenmektedir. İş yaşam kalitesi, sadece çalışanların maddi ihtiyaçlarını karşılamaları değildir. Çalışanların memnuniyetleri, özsaygıları, yeteneklerini kullanabilmeleri ve kişisel gelişimlerini sağlayabilmelerini de karşılama olarak tanımlanmaktadır (Dessler, 2005, aktaran, Akar & Üstüner, 2017).

İş yaşam kalitesi, çalışanların çalışma ortamlarında deneyimledikleri genel memnuniyet, esenlik ve tatmin anlamına gelmektedir. Çalışanların iş yerlerindeki olumlu deneyimine ve katılımına katkıda bulunan çeşitli faktörleri kapsamaktadır. İş yaşam kalitesi, iş güvenliği, fiziksel ve psikolojik iyilik hali, iş-yaşam dengesi, kariyer geliştirme fırsatları, olumlu iş ilişkileri, tanınma ve ödüller, örgüt kültürü gibi faktörleri içeren çok boyutlu bir kavramdır.

Çalışanların çalışma ortamlarını kişisel ve profesyonel gelişimleri için ne ölçüde destekleyici, tatmin edici ve elverişli olarak algıladıklarının bir ölçüsüdür. Yüksek iş yaşam kalitesi, iş ve kişisel yaşamın uyumlu bir şekilde bütünleşmesi, anlamlı ve zorlayıcı çalışma, destekleyici ilişkiler, adil muamele, beceri geliştirme fırsatları ve olumlu bir örgütsel iklim ile ilişkilidir. İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların memnuniyetinin yalnızca işle ilgili faktörlere bağlı olmadığını, aynı zamanda örgütsel bağlamdan ve daha geniş sosyo-kültürel çevreden de etkilendiğini belirtmektedir (Aydın, Çelik, & Uğurluoğlu, 2011).

Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığına, iş-yaşam dengesine, gelişimine ve aidiyet duygusuna değer veren ve destekleyen bir çalışma ortamı yaratmanın önemini vurgular. Örgütler, çalışma yaşamının kalitesini artırarak çalışan katılımını, üretkenliği, elde tutmayı ve genel kurumsal performansı geliştirebilir. İş yaşamı kalitesi, çalışanların iş ortamında deneyimledikleri ve hissettikleri genel memnuniyet, tatmin ve refah düzeyini ifade etmektedir. İyi bir takım çalışması ortamı, iletişim, izinler ve çalışma düzenlemeleri gibi faktörler, çalışanların iş ve kişisel yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmelerini sağlar. Eğitim, gelişim programları ve terfi olanakları gibi faktörler, çalışanların işlerindeki başarılarının takdir edilmesi, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmaları iş yaşam kalitesine olumlu etkisi bulunan imkanlardır (Ballou ve Godwin, 2007). Demir (2016)'e göre iş yaşam kalitesi, çalışanların iş yerlerindeki çalışma alanlarında mutlu olmaları için psikolojik ve fiziksel durumlarının önemsenmesini kapsamaktadır.

İş yaşam kalitesinin alt boyutları literatürde Walton (1973) tarafından sekiz başlığa ayrılmıştır (Aktaran, Aba,2009);

- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları
- Eşitlik ve adil ücret
- Büyüme ve sosyal güvenlik
- Kurallara bağlılık
- İş ve özel yaşam dengesi

- İnsan kapasitesini uygun kullanma ve geliştirme
- İşin sosyal uyumu
- Sosyal bütünleşme

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; Çalışılan ortamın fiziki koşullarının yapılan işe elverişli ve uygun olmasıdır. Uygun çalışma ortamı düzenlenerek çalışanların iş yaşamının kalitesi yükseltilebilir (Kayalar, 1997).

Eşitlik ve adil ücret; Çalışana verilecek olan ücretin hangi şartlarda verileceğine yönelik sistemi ifade etmektedir. Adil olma, bir çalışanın kendine düşen payı aldığını haklı bulması olarak belirtilebilir (Yıldırım,2007).

Büyüme ve sosyal güvenlik; Çalışanlara yükselme fırsatı verilmelidir. Çalışanlar iş hayatlarında ne kadar yükseldiğini ve ilerlediğini gördükçe tatmin olmaktadır (Enginer, 2001).

Kurallara bağlılık; Kurallara bağlılık çalışanların kişisel haklarını ve fikirlerini ifade edebilmesinin içince bulunduğu grup tarafından da tanınmasını ifade eder. Eşit haklara sahip olmanın göstergesidir (Enginer,2003).

İş ve özel yaşam dengesi; Çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin korunması gerekmektedir. Çalışanın iş hayatındaki negatif olaylar, özel hayatını da etkileyebilir.

İnsan kapasitesini uygun kullanma ve geliştirme; İş yaşam kalitesi yalnızca ücret iyileştirilmeliyle sağlanamamaktadır. Çalışanlar işlerine ve kişiliklerine saygı görme arzusu içerisinde. Bilgi ve becerilerine değer verilmesini istemektedirler (Bodek, 2003).

İşin sosyal uyumu; İş gerçekleştiren kurumun faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki sorumlulukları olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin temel, doğayı koruma, toplumun refah seviyesine katkıda bulunacak faaliyetleri destekleme, güvenli ürünler sağlamalarına ilişkin konular bu boyut kapsamındadır (Aydemir, 1999).

Sosyal bütünleşme; Kişisel ilişkiler iş yaşam kalitesinin bir parçasıdır. Çalışanın sosyal bütünleşmesinin sağlanabilmesi adına kişisel planlama yapılmalı ve çalışanın potansiyelini geliştirebilmesi gerekmektedir (Uysal,2002).

2.3.1. Okullarda İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi kavramı nesilleri kapsayan eğitim alanında da gündem olmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşamı kalitelerinin iyileştirilmesi öğrenci ve okulların başarılarının sağlanması adına önemli bulunmaktadır. Güncel eğitim dünyasında öğretmenlerin iş alanları çok boyutludur ve sadece öğretimle sınırlanmamalıdır. Öğretmenler aynı zamanda öğrenciler, ders programları, veliler, okul toplulukları ve alanları gibi birçok alanda görev almaktadırlar (Pillay, 2005, aktaran Kaplan, 2021).

Okullardaki çalışma yaşamının kalitesi, eğitimciler, yöneticiler ve destek personeli tarafından deneyimlenen genel çalışma ortamı ve koşullarını ifade etmektedir. Eğitim ortamında iş doyumlarına, esenliklerine ve mesleki tatminlerine katkıda bulunan faktörleri kapsar. Okullarda çalışma yaşamının kalitesini artırmak, yetenekli eğitimcileri ve personeli çekmek ve elde tutmak, onların esenliğini ve iş tatminini artırmak ve nihayetinde öğrenciler için genel eğitim deneyimini geliştirmek için çok önemlidir. Çalışma ortamının çeşitli boyutlarını ele alan ve

eğitim sektöründeki benzersiz ihtiyaçları ve zorlukları dikkate alan kapsamlı bir yaklaşım gerektirir (Erdem, 2008).

Etkili okul liderleri, olumlu bir çalışma ortamı yaratmada çok önemli bir rol oynar. Destekleyici liderlik, net yön vermeyi, kaynak ve destek sunmayı, açık iletişimi teşvik etmeyi ve personelin katkılarını takdir etmeyi ve değer vermeyi içerir. Ilgar (2005)'a göre, öğretmenler, öğrencileri eğiten, öğreten ve bu sürece rehberlik eden kılavuzlardır. Eğitimin işleyişindeki işgörenlerdir. Öğretmenlerin psikolojik olarak iyi olmaları toplumsal başarıya, kültürel gelişime ve toplumun refah düzeyine ulaşmasına katkı sağlar (Kösterelioğlu, 2011).

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesi üzerine yapılan bilimsel araştırmalardan bahsedilmektedir.

2.4.1.Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdişında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde Dönüşümcü Liderlik ile ilgili alanyazında yapılan yurtiçi ve yurt dişi araştırmalara yer verilmiştir. Yurt içi araştırmalar;

Eryılmaz (2006)'ın Ankarada gerçekleştirdiği ve endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderliklerini konu alan araştırmada, endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik becerilerine ilişkin öğretmen algılarında herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir. Yapılan araştırmada, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, branş, eğitim düzeyi değişkenlerine göre de farklılık tespit edilmediği ancak dönüşümcü liderliğin tüm alt boyutlarında okul müdürüyle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edildiği görülmektedir.

İlkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin fikirleri incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre; öğretmenlerden mesleki kıdemleri 6-10 yıl olanlar ve mesleki kıdemleri 21 yıl üzeri olanların değerlendirmelerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir. Okul müdürü ile çalışma süresi ve cinsiyet değişkeninde ise herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Branş değişkeni incelendiğinde ise, dil bilimi öğretmenleri ve fen bilimleri ile, diğer grubu seçen öğretmenlerin değerlendirmelerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir (etiner, 2008). Aydın'ın 2009 yılında yapmış olduğu "Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisi" isimli araştırmanın sonuçlarına göre ruhsal zekâları yüksek bireylerin dönüşümcü liderlik davranışı sergilemeye meyilli oldukları gözlemlenmiştir.

2011 yılında etiner ve Taş'ın "Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri " konulu çalışmalarının sonucunda ortaöğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderliğin tüm boyutlarında davranışlar sergilediklerine ulaşılmıştır. Müdürlerin dönüşümcü liderlik düzeyleri orta olarak bulunmuştur. Balyer (2012) 'in yaptığı "Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları: Öğretmen algılarına dayalı nitel bir araştırma" adlı çalışmada, 2011-2012 yılında İstanbul'da görev yapan 30 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürleri dönüşümcü liderliğin tüm alt boyutlarında davranışları açısından yüksek düzeyde dönüşümcü liderlik özelliği sergilemektedir.

"Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi" adlı Aydın, Sarier ve Uysal (2013) tarafından gerçekleştirilen " araştırmanın sonucunda;

dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kuğu (2019)'nun anaokullarında görev yapan yöneticiler üzerine yaptığı araştırmada, yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzlarının ve problem çözme becerilerinin arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aslan ve Kiriş (2019)'in, yaptıkları araştırma sonucunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Gün (2020) 'ün yaptığı, okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerini ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını konu alan araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin, örgütsel bağlılığa pozitif etki ettiği gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkeni ise dönüşümcü liderlik özelliğine etki etmediği, anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Kahraman (2022)'in okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını konu alan tez çalışmasına, elde edilen bulgulara göre, okul müdürünün dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Sonuçlar medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri bakımından anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile medeni durum ve eğitim durumları değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Okulda çalışma süresi, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterdiği gözlemlenmiştir. Dönüşümcü liderlik ve öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Dönüşümcü liderlik hakkında yapılan yurtdışı araştırmalar;

Klinginsmith (2007) 'in doktora çalışmasında "Missouri Ortaokullarındaki Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliklerinin Öğrenci Başarısına Etkisi" araştırılmıştır. Araştırma sonucunda liderlik stillerinin öğrencilerin başarısını etkilediğini gözlemiştir. Klinginsmith, okul yöneticisinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğrenci başarısını pozitif yönde, olumlu katkılar sunduğu sonucuna ulaşmıştır. Greb (2011)'in yaptığı doktora çalışmasında, dönüşümcü liderliğin öğrenci başarısına etkisi ile arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Ngang (2011) 'ın gerçekleştirdiği "Maldivler'deki erkek ilkokullarında dönüşümcü liderliğin okul kültürü üzerindeki etkisi" isimli çalışmada 5 farklı ilkokuldan veri toplanmıştır. Toplam 217 öğretmen ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik puan ortalaması orta düzeydedir. 2013 yılında Alan M. Barnett'in yaptığı çalışmada rastgale belirlenen 458 öğretmen ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri, okulların öğrenme çevrelerini olumlu olarak etkilemektedir.

Wang ve Gagné (2013) ile Godoy ve Bresó (2013)' da çalışmalarında, içsel motivasyon ile dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre içsel motivasyon ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında olumlu bir ilişki vardır olarak değerlendirme yapmışlardır. Belias, Gkolia ve Koustelios (2014)'un Yunanistanda gerçekleştirdikleri, öğretmenlerin iş doyumunu ile okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını inceleyen araştırma için örneklem grubu Yunanistan'da görev yapan 251 öğretmen ile çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre dönüşümcü liderlik ile iş doyumunu üzerinde anlamlılık tespit edilmiştir.

2.4.2. İş Yaşam Kalitesi ile İlgili İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde İş Yaşam Kalitesi ile ilgili alanyazında yapılan yurtiçi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir. Yurt içi araştırmalar;

Çiçek (2005)'in gerçekleştirdiği ve kamu yöneticilerinde motivasyonu, iş yaşam kalitesini konu alan araştırmanın sonucunda, yöneticilerin motivasyonlarının arttıkça iş yaşam kalitelerinin de arttığı tespit edilmiştir. Erdem (2008)'in doktora tezi olarak yürüttüğü araştırmanın konusu olarak “kamu ve özel lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi” seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel liselerde görev alan Ankara, Adana, Malatya, Amasya, Antalya, Bursa, Elazığ, Kocaeli, Van, Trabzon, İzmir, Kayseri, Gaziantep, Manisa, Diyarbakır, Şanlıurfa, Samsun illerindeki 410 kamu lisesi ve 391 özel lise öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre iş yaşam kalitesinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif yönlü ilişki, içselleştirme ve özdeşleşme boyutları ile arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Taşdan ve Erdem (2010) tarafından yapılan öğretmenlerin değer algıları ile iş yaşam kalitelerini inceleyen araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel değer algılarının arttıkça, iş yaşam kalitelerinin de olumlu yönde arttığı gözlemlenmiştir. Demir (2011)'in araştırmasında, Dalaman havalimanında faaliyet gösteren ulaştırma firmalarındaki personellerin iş yaşam kalitesi algıları ve işte kalma niyetleri ile, işe devamsızlık ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesi ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken işe devamsızlık ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığını sonucuna ulaşılmıştır.

Kösterelioğlu (2011)'nin araştırdığı, ilkökul öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları konu edinilmiştir. Sonuçlara göre, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kılıç ve Keklik (2012) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve iş motivasyonlarını konu alan araştırmaya göre, iş yaşam kalitesi ile sağlık çalışanlarının motivasyonları arasında yüksek derecede ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş yaşam kalitesi hakkında yapılan yurtdışı araştırmalar;

Chapman, Snyder ve Perry (1990) tarafından hazırlanan araştırmada Bosna Hersek'te çalışan ortaokul öğretmenlerinin, iş yaşam kalitelerini belirlemek amaçlanmıştır. Perry ve diğerleri (1990) 'nin yaptığı araştırmanın bulguları göstermiştir ki; öğretmenlerin çalışma iş kalitelerinin öğrencilerinin akademik başarısının artmasında destekleyici rol oynamaktadır (Aktaran Özer,2021). Thomas (2011) “Öğretmenlerin Profesyonel Yaşam Kalitesi” isimli çalışmasında, öğretmenlerin profesyonel yaşam kalitesini etkileyen faktörleri bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesini çevresel, sosyal faktörler, müdürlerin liderlik davranışları, öğretmenin yetkinliği gibi faktörlerden etkilediğine ulaşılmıştır.

Gupta ve Sharma 'nın 2011 yılında yaptıkları “Çalışanların İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler” adlı araştırmada, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplanan veriler sonucunda faktörlerin, iş tutumu, sağlık koşulları, iletişim, adalet, çalışma ortamı, ücret, denetim, kariyer, terfi, güvenlik gibi faktörlerin iş yaşam kalitesini etkilediği tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda çalışanların iş yaşam kalitesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Hamidi ve Mohamadi (2012) tarafından İran'da gerçekleştirilen "Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi" adlı çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin iş yaşam kaliteslerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak iş yaşam kalitesi ve görev yapılan okul türü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Nair, 2013 yılında Hindistanda, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışını konu alan çalışmayı, Hindistanda kolejlerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirmiştir. Çalışma

sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının cinsiyet değişkenine göre, kadınlar lehine farklılaştığı görülmektedir. Öğretmenlerin ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam arasında anlamlılık saptanmıştır. Manju (2014), “Öğretmen Algılarına Göre İş Yaşam Kalitesi” adlı araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu ve cinsiyet değişkeninin iş yaşam kalitesi üzerinde etkisi olduğu tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yang ve Lu (2014) tarafından yapılan “Çindeki köy öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi” isimli çalışmasının sonuçlarına göre; ilk ve orta okul kademelerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düşük düzeydedir. Al- Badi, Hans, Mishra, Mobeen, (2015), “Oman’da Kolejlerde İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Çalışma” isimli araştırmada öğretmenlerin iş stresi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Öğretmenlerin iş stres düzeylerine bağlı olarak iş yaşam kalitesi algıları orta düzeyde bulunmuştur. Ayrıca stres düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Swathi ve Reddy (2016), “Öğretmenlerin Stres Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi” isimli araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Örneklem grubunu 140 öğretmen olarak oluşturdukları bu araştırmada, öğretmenlerin stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Ancak öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri orta düzeyde tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın modeli, evren ve örnekleme ve kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile ilköğretim öğretmenleri iş yaşam kalitesi ile ilişkisinin incelenmesi araştırılmıştır. Bu sebeple çalışmanın yöntemi, ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Bu çalışma, ilişkisel tarama yöntemine dayalı betimsel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, Karasar (1994) tarafından, amacı iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemek olan bir çalışma modeli olarak tanımlanmıştır. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arası ilişkiler karşılaştırma türü ve korelasyon türü olarak iki şekilde incelenir.

3.2.Evren & Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2022-2023 Eğitim ve Öğretim yılında İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi kamu ve özel ilköğretimde görev yapan toplam 950 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 20 kamu ilköğretim okulu, 12 özel ilköğretim okulu olmak üzere toplam otuz iki okuldan, basit tesadüfi örnekleme kullanılarak seçilen 294 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem dahil edilen öğretmenlere, MEB izni alındıktan sonra telefonla randevu alınarak ya da okullara yüz yüze anket vermek için çalışmaları tarafından gidilerek belirlenmiştir. Anket uygulamaya izin veren okullardaki öğretmenlerdeki okullar örneklem dahil olmuştur. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde, evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığı aynıdır. Diğer bir anlatımla, birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır (Kılıç, 2005). Bu çalışmada sadece ilköğretimde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Yazıcıoğlu ile Erdoğan (2004)'ın hazırladığı tabloda yer alan, $\pm 0,05$ örneklem hatası ile $p=0,3$, $q=0,7$ değerlerini baz alarak, 284 kişiden oluşan örneklem büyüklüğü bu çalışma için yeterli görülmektedir.

Hatalı doldurulan 10 ölçek çıkarılmıştır. Toplam 284 ölçek analiz edilmiştir. Ölçeklerin edinilmesinde tamamen gönüllülük esas alınmıştır. Tablo 1'de elde edilen veriler ışığında, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki kıdemleri, eğitim durumu ve görev yapılan kurum türü baz alınarak yüzdelik oranları verilmiştir. En yüksek ve en düşük katılım oranlarının izlenebildiği tabloda "n" değeri toplam katılımcı mevcudunu ifade etmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Değişkenler | n | % |
|-------------|-----|------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 205 | 72,2 |
| Erkek | 79 | 27,8 |
| Yaş | | |
| 20-30 Yaş | 78 | 27,5 |

| | | |
|---------------------------------|-----|------|
| 31-40 Yaş | 79 | 27,8 |
| 41-50 Yaş | 83 | 29,2 |
| 50 ve Üzeri | 44 | 15,5 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 192 | 67,6 |
| Bekar | 92 | 32,4 |
| Mesleki Kıdem | | |
| 1-5 Yıl | 61 | 21,5 |
| 6-10 Yıl | 48 | 16,9 |
| 11-15 Yıl | 38 | 13,4 |
| 16 Yıl ve Üzeri | 137 | 48,2 |
| Bu Okuldaki Kıdem | | |
| 1-3 Yıl | 134 | 47,2 |
| 4-6 Yıl | 49 | 17,3 |
| 6-9 Yıl | 36 | 12,7 |
| 10 Yıl ve Üzeri | 65 | 22,9 |
| Eğitim Durumu | | |
| Lisans | 246 | 86,6 |
| Yüksek Lisans ve Üzeri | 38 | 13,4 |
| Görev Yapılan Kurum Türü | | |
| Özel İlkokul | 120 | 42,3 |
| Devlet İlkokulu | 164 | 57,7 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, çalışmaya katılan öğretmenlerin %72,2 si kadın, % 27,8 i ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamalarına bakıldığında ise en fazla yüzdeye sahip olan grubun %29,2 oranıyla 41-50 yaş arası öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %67,6 ‘sının evli olduğu, sadece araştırmaya katılan öğretmenlerin %32,4’ nün bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %86,6’sı lisans seviyesinde eğitim almışken, %13,4’ünün lisans üstü ve üzeri eğitim aldığı gözlemlenmektedir. Katılımcı öğretmenlerin %57,7 ‘si devlet ilkokulunda görev yapmaktayken, % 42,3’ü ise özel ilkokulda görev almaktadır.

3.3.Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı üç ölçme aracı kullanılarak toplanmıştır. Birincisi katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek amacı ile hazırlanan kişisel bilgi formudur. Bu formda katılımcıların yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki kıdem, medeni durum, görev yapılan kurum türü ve eğitim durumuna ait sorular yer almaktadır. İkincisi dönüşümcü liderlik ölçeği ve üçüncüsü ise iş yaşam kalitesi ölçeğidir. Tüm ölçekler kullanılmadan önce ölçek izinleri alınmıştır.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu: İlkokul öğretmenlerinin, okul müdürlerinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile ilişkisini saptamak amacı ile toplamda yedi adet soru yanıtlamaları istenmektedir. Bu sorular öğretmenlere ait demografik bilgileri içeren yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, bu okuldaki kıdem, eğitim durumu ve görev yapılan kurum türü olarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Aşağıda bu ölçme araçlarına ilişkin bilgilen sunulmuştur.

3.3.2.Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Dönüşümcü Liderlik ölçeği Podsakoff (1990) tarafından geliştirilmiş ve İşcan (2002) tarafından geçerlik güvenilirlik analizi yapılarak Türkçe’ye

uyarlanmıştır. İşcan (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek toplamda 23 maddeden oluşmaktadır.5’li likert tipindeki ölçeğin cevap seçenekleri; ‘hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklindedir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinde toplam 5 alt boyut mevcuttur. Bu alt boyutların Cronbach’s Alpha değerleri araştırmacı tarafından aşağıdaki tabloda verildiği şekilde bulunmuştur. Tablo 2’de araştırmada kullanılan dönüşümcü liderlik ölçeğine ait alt boyutlar ve buna karşılık gelen soru numaraları yer almaktadır. Soru bazlı araştırmacı tarafından bu araştırma için analizi gerçekleştirilen Cronbach’s Alpha değerleri de verilmiştir.

Tablo 2

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları, soru numaraları ve cronbach’s alpha değerleri

| Ölçek Alt Boyutu | Soru Numarası | Cronbach’s Alpha |
|---|----------------------|-------------------------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | 1-2-7-8-13-14-19-22 | 0,925 |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | 3-9-15-20-23 | 0,916 |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | 6-12-18-21 | 0,763 |
| Bireysel İlgi Gösterme | 5-11-17 | 0,897 |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | 4-10 | 0,781 |
| Toplam (Dönüşümcü Liderlik) | | 0,95 |

Tablo 2’de dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları, soru numaraları ve araştırmacı tarafından elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri verilmiştir. Ölçeğin birinci alt boyutu vizyon-ilham sağlama ve uygun rol model 8 maddeden (1-2-7-8-13-14-19-22), ikinci alt boyutu grup amaçlarının kabulünü sağlama 5 maddeden (3-9-15-20-23), üçüncü alt boyutu entelektüel teşvikte bulunma 4 maddeden (6-12-18-21), dördüncü alt boyutu bireysel ilgi gösterme 3 maddeden (5-11-17), beşinci alt boyutu yüksek başarı beklentisine sahip olma 2 (4-10) maddeden oluşmaktadır. Yapılan analizlerde faktör yükleri en az 0,41 en fazla 0,98 ‘dir. Faktör yükü 0,40 değerinin altında kaldığı için araştırmadan 16. soru çıkartılmıştır. Ölçekte bulunan varyanslar toplamın %74,672 ‘sini açıklamaktadır.

Yapılan bu araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve toplam Cronbach’s Alpha (α) değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,80’ den büyük olduğu için yüksek güvenilirlikte olarak değerlendirilmektedir (Reha Alpar, 2013, s.848-851). Çalışmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelediğinde, elde edilen bütün değerlerin 0.60’dan büyük olduğu görülmektedir. Elde edilen değerler ölçeklerin güvenilir ve tutarlı olduğunu göstermektedir. İşcan (2017)’ın bulduğu Cronbach’s Alpha değeri 0,952 ile araştırmacının bulguları uyum göstermektedir. Alt boyutlarda ise vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model alt boyutunda; 0,91, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda;0,91, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda; 0,86 ve yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda; 0,81 olarak değerler tespit edilmiştir.

3.3.3.İş Yaşam Kalitesi Ölçeği: İş yaşam kalitesi ölçeği Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş, daha sonra eğitim kurumlarında kullanılması amacı ile Akar ve Üstüner (2017) tarafından ölçek Türkçeleştirilmiştir. Akar ve Üstüner (2017) tarafından türkeçeye uyarlanan

ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipindedir ve yanıtları (1) Katılmıyorum, (2) Az katılıyorum, (3) Orta düzeyde katılıyorum, (4) Çoğunlukla katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklindedir. Ölçek 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Tablo 3'te ölçek alt boyutları, soru numaraları ve araştırmacı tarafından bu araştırma için hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri verilmiştir. Tablo 3'te araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeğine ait alt boyutlar ve buna karşılık gelen soru numaraları yer almaktadır. Soru bazlı araştırmacı tarafından bu araştırma için analizi gerçekleştirilen Cronbach's Alpha değerleri de verilmiştir.

Tablo 3

İş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları, soru numaraları ve cronbach's alpha değerleri

| Ölçek Alt Boyutu | Soru Numarası | Cronbach's Alpha |
|--------------------------|----------------------|-------------------------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | 1-3- 8- 11- 18- 20 | 0,807 |
| Genel İyi Olma | 10- 15-17- 21 | 0,800 |
| İşi Kontrol Edebilme | 2-12- 23 | 0,779 |
| Çalışma Koşulları | 13-16-22 | 0,822 |
| İş Yaşamında Stres | 7-19 | 0,701 |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | 5-6- 14 | 0,759 |
| Toplam İş Yaşam Kalitesi | | 0,89 |

Tablo 3'te iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları, soru numaraları ve Cronbach's Alpha değerleri verilmiştir. Ölçek alt boyutlarında birinci alt boyut iş kariyer memnuniyeti boyutu 6 maddeden (1-3- 8- 11- 18- 20), ikinci alt boyut genel iyi olma alt boyutu 4 maddeden (10- 15- 17- 21), üçüncü alt boyut işi kontrol edebilme 3 maddeden (2-12- 23), dördüncü alt boyut çalışma koşulları 3 maddeden (13-16-22), beşinci alt boyut iş yaşamında stres 2 maddeden (7- 19); altıncı alt boyut aile iş yaşamı dengesi ise 3 maddeden (5-6- 14) oluşmaktadır. Yapılan analizlerde faktör yükleri en az 0,413 en fazla 0,939 'dur. Faktör yükü 0,40 değerinin altında kaldığı için 4. ve 9. sorular araştırmadan çıkartılmıştır. Ölçekte bulunan varyanslar toplamın %70,294 'ünü açıklamaktadır.

Yapılan bu araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi araştırmacı tarafından yapılmış ve toplam Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,80' den büyük olduğu için yüksek güvenilirlikte olarak değerlendirilmektedir (Reha Alpar, 2013, s. 848-851). Yapılan bu araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde, elde edilen bütün değerlerin 0.60'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu durum ölçeğin güvenilirlik ve tutarlılığının olduğunu göstermektedir. Akar ve Üstüner (2017)'in yaptığı çalışmada Cronbach's Alpha değeri ise 0,92 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada saptanan değerle örtüşmektedir. Alt boyutlarda ise iş kariyer memnuniyeti 0,74, genel iyi olma alt boyutu 0,82, işi kontrol edebilme alt boyutu 0,91, iş yaşamında stres 0,70, çalışma koşulları alt boyutu 0,79, aile iş yaşamı dengesi 0,91 olarak Akar ve Üstüner (2017) 'in çalışmasında tespit edilmiştir.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 2022- 2023 eğitim ve öğretim yılında alınan, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, ölçek izinleri ve etik kurul izinleri sonrasında Beylikdüzü İlçesindeki örnekleme dahil edilen kamu ve özel ilkokullarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde anketler araştırmacı tarafından bizzat, yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir. Herhangi bir online platform veri toplama sürecinde kullanılmamıştır.

Uygulama sırasında öğretmenlerin doğrudan araştırmacıya soru sorabilmesi mümkün kılınmıştır. Veri toplama süresince katılımcı öğretmenlere çalışmaya gönüllülük esası ile katılabilecekleri bildirilmiştir. Ayrıca öğretmenlere ölçeklere isimlerini yazmamaları gerektiği de ziyaretler sırasında belirtilmiştir. Ölçeklere ilişkin formlar toplandıktan sonra hatalı doldurulmuş formlar değerlendirmeye alınmamıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından anketlerden elde edilen veriler kodlanmış ve SPSS programına işlenmiştir. Elde edilen verilerin analizi sırasında, normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek için normallik testi uygulanmıştır ve çarpıklık basıklık değerleri elde edilmiştir. Tabachnick ile Fidell (2013)'e göre ise, basıklık ve çarpıklık değerleri (+1,5) ile (-1,5) arasında kalıyor ise, veriler normal bir dağılım göstermektedir (Aktaran, Aytekin, 2018). Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Toplam katılımcı sayısı ve alt boyutlar bazında SPSS programı kullanılarak değerler elde edilmiştir.

Tablo 4

Dönüşümcü liderlik ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin çarpıklık basıklık değerleri

| Ölçekler | N | Alt Boyutlar | Çarpıklık | Basıklık |
|--------------------|-----|---|-----------|----------|
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | -0,896 | 0,403 |
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | -1,147 | 1,080 |
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | Entelektüel Teşvikte Bulunma | -0,361 | -0,004 |
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | Bireysel İlgi Gösterme | -1,003 | 0,530 |
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | -1,110 | 1,039 |
| Dönüşümcü Liderlik | 284 | İş Kariyer Memnuniyeti | -0,517 | -0,069 |
| İş Yaşam Kalitesi | 284 | Genel İyi Olma | -0,830 | 0,527 |
| İş Yaşam Kalitesi | 284 | İşi Kontrol Edebilme | -0,665 | 0,067 |
| İş Yaşam Kalitesi | 284 | Çalışma Koşulları | -0,373 | -0,100 |
| İş Yaşam Kalitesi | 284 | İş Yaşamında Stres | -0,828 | 0,287 |

| | | | | |
|-------------------|-----|------------------------|--------|-------|
| İş Yaşam Kalitesi | 284 | Aile İş Yaşamı Dengesi | -0,936 | 0,539 |
|-------------------|-----|------------------------|--------|-------|

Tablo 4’te araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına göre çarpıklık basıklık değerleri verilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin genel çarpıklık değeri -0,821iken, basıklık değeri 0,466’dır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin genel çarpıklık değeri -0,341 iken basıklık değeri -0,010 olarak tespit edilmiştir. Çarpıklık katsayıları değer aralığı +1 ile -1 içerisinde ise, normal dağılım göstermektedir yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, 2020).

Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma verilerine t test ve tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. İleri Anlamalı sonuçlar için Scheffe testi uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarını ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi anlamak için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı değerlerini aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır;

- 0,90-1,00 arası çok yüksek
- 0,70-0,89 arası yüksek
- 0,50-0,69 arası orta
- 0,26-0,49 arası zayıf
- 0,25-0,00 arası çok düşük ilişki bulunur olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2014).

Dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yordayıp yordamadığı ise regresyon analizi ile test edilerek bulgulara ulaşılmıştır.

BÖLÜM DÖRT

BULGULAR

Bu bölümde uygulanan anket ve ölçeklerdeki sorulara verilen yanıtlardan elde edilen bulgular frekans, yüzde dağılımları, tablo ve grafiklerle gösterilmiştir.

4.1.Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı “okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ilkökul öğretmenleri tarafından hangi düzeyde algılanmaktadır?” olarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda buna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo 5’te okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre aritmetik ortalama puanları ile standart sapmaları alt boyutları ile beraber verilmiştir.

Tablo 5

Örneklem dönüşümcü liderlik alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin betimsel istatistikler

| Dönüşümcü Liderlik Alt Boyutları | N | \bar{X} | Maksimum | Minimum | ss |
|--|----------|-----------------------------|-----------------|----------------|-----------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | 284 | 3,8952 | 5,00 | 1,00 | 0,875 |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | 284 | 3,990 | 5,00 | 1,00 | 0,903 |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | 284 | 3,569 | 5,00 | 1,00 | 0,846 |
| Bireysel İlgi Gösterme | 284 | 3,939 | 5,00 | 1,00 | 0,990 |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | 284 | 4,156 | 5,00 | 1,00 | 0,870 |
| Dönüşümcü Liderlik (toplam) | 284 | 3,849 | 5,00 | 1,00 | 0,776 |

Dönüşümcü liderlik ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} : 3,849’ dur. Standart sapma ise 0,776 olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinde toplam 23 madde bulunmaktadır. Ölçek puanlamaları en az 1 ve en çok 5 olarak puanlanabilmektedir. Puanlama aralığı göz önünde bulundurulduğunda okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının, öğretmenlerin çoğunluğu “katılıyorum” ile yüksek düzeyde algıya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilediğini düşünmektedir.

4.2.Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı “ilkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları cinsiyete, medeni duruma, yaşa, okul müdürü ile çalışma süresine, mesleki kıdeme, görev yapılan kurum türüne ve eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde fark göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Aşağıda ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının anılan demografik değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular sunulmuştur.

4.2.1.İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Bu bölümde ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine dair bulgulara yer verilmiştir. Cinsiyet değişkenine ilişkin normallik ve homojenlik testleri yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin kadınlara göre çarpıklık değeri-0,779 iken, basıklık değeri 0,420’dir. Erkekler için çarpıklık -0,912 , basıklık 0,578 olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin cinsiyete göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,271 bulunmuştur. Verilerin 0,05 ‘den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Verilerin normal ve homojen dağılım gösterdiği sonucu elde edilmiş ve bu sebeple ileri analize geçilip, t testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo 6’da dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve cinsiyet değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulguları yer almaktadır.

Tablo 6

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|---------------------------------------|----------|-----|-----------|-----|---------|-------|-------|
| Vizyon-İlham | | | | | | | |
| Sağlama ve Uygun Rol Model | Kadın | 205 | 3,9165 | 282 | 0,76248 | 0,657 | 0,512 |
| | Erkek | 79 | 3,8402 | | 0,81632 | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Kadın | 205 | 3,9988 | 282 | 0,76248 | 0,265 | 0,792 |
| | Erkek | 79 | 3,9672 | | 0,81632 | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Kadın | 205 | 3,5732 | 282 | 0,822 | 0,116 | 0,908 |
| | Erkek | 79 | 3,5601 | | 0,911 | | |
| Bireysel İlgi Gösterme | Kadın | 205 | 3,3912 | 282 | 0,97003 | 0,335 | 0,738 |
| | Erkek | 79 | 3,9072 | | 1,04723 | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Kadın | 205 | 4,1649 | 282 | 0,87968 | 0,285 | 0,776 |
| | Erkek | 79 | 4,1329 | | 0,85000 | | |
| | Kadın | 205 | 3,8628 | 282 | 0,76248 | 0,474 | 0,636 |

| | | | | |
|-----------------------------------|-------|----|--------|---------|
| Dönüşümcü Liderlik (Toplam) | Erkek | 79 | 3,8140 | 0,81632 |
|-----------------------------------|-------|----|--------|---------|

*p<0,05

Tablo 6 araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına etkisi için yapılan ilişkisiz “t” testi sonuçlarını içermektedir. Kadın öğretmenlerin verdiği yanıtlara göre vizyon-ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,9165 ‘dir. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} : 3,8402’dir. Analiz sonuçlarına alt boyut cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 0,657$; $p>0.05$].

Kadın öğretmenlerin verdiği yanıtlara grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda puanlamalarının ortalamaları \bar{X} : 3,9988 ‘dir. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} : 3,9671’dir. Bu alt boyutta cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. [$t_{(282)}= 0,265$; $p>0.05$]. Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5732 ‘dir. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,5601’dir. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= 0,116$; $p>0.05$].

Bireysel ilgi gösterme bulunma alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,3912 ‘dir. Erkek öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 3,9072’dir. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık mevcut değildir. [$t_{(282)}= 0,335$; $p>0.05$]. Yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 4,1649 ‘dur. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 4,1329’dur. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark görülmemektedir. [$t_{(282)}= 0,285$; $p>0.05$].

Sonuçlarda göre görüldüğü üzere, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ile cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir. [$t_{(282)}= 0,474$; $p>0,05$]. Dönüşümcü liderlik ölçeğine verilen cevaplara göre kadınların aritmetik ortalaması \bar{X} :3,86282 iken, erkeklerin aritmetik ortalaması \bar{X} :3,8140’tır. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı fark içermemektedir.

4.2.2. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Bu bölümde ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları medeni durum değişkenine göre incelenmesine dair bulgulara yer verilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin bekar göre çarpıklık değeri -0,810 iken, basıklık değeri 0,318’dir. Evli öğretmenlere göre çarpıklık -0,826 , basıklık 0,567 olarak tespit edilmiştir. Medeni duruma ilişkin, normal ve homojen dağılım gösteren araştırma verilerine t test uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve medeni durum değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulguları Tablo 7’de yer almaktadır. Evli ve bekar öğretmenlerin verdiği yanıtlara göre toplam puanlar da tabloda belirtilmiştir.

Tablo 7

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Medeni durum | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|--|--------------|-----|-----------|-----|---------|--------|---------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Evli | 192 | 3,9460 | 282 | 0,76248 | 1,413 | 0,159 |
| | Bekar | 92 | 3,7894 | | 0,81632 | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Evli | 192 | 4,0500 | 282 | 0,84109 | 1,637 | 0,103 |
| | Bekar | 92 | 3,8630 | | 1,01459 | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Evli | 192 | 3,6146 | 282 | 0,81696 | 1,297 | 0,196 |
| | Bekar | 92 | 3,4755 | | 0,90181 | | |
| Bireysel İlgi Gösterme | Evli | 192 | 4,0156 | 282 | 0,92114 | 1,893 | 0,059 |
| | Bekar | 92 | 3,7790 | | 1,10971 | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Evli | 192 | 4,0784 | 282 | 0,89451 | -2,305 | 0,028 * |
| | Bekar | 92 | 4,3207 | | 0,79691 | | |
| Dönüşümcü Liderlik (Toplam) | Evli | 192 | 3,8904 | 282 | 0,76113 | 1,293 | 0,197 |
| | Bekar | 92 | 3,7632 | | 0,80561 | | |

*p<0,05

Tablo 7 araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına etkisi için yapılan ilişkisiz “t” testi sonuçlarını içermektedir. Elde edilen sonuçlara göre evli öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının vizyon ve ilham sağlama ve uygun rol model olma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,9460’tır. Bu alt boyutta bekar öğretmenlerin ortalaması \bar{X} :3,7894 olarak görülmektedir. Bu alt boyutta medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 1,413$; $p>0.05$].

Evli öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,6146 iken bekar öğretmenlerin ortalaması \bar{X} :3,8630’dur. Bu alt boyutta medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 1,637$; $p>0.05$].Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5732 ‘dir. Bekar öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,4755’dir. Bu alt boyut ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= 0,297$; $p>0.05$].Bireysel ilgi gösterme bulunma alt boyutunda evli öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} : 4,0156 ‘dır. Bekar öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,7790’dır. Bu alt boyut ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= 1,893$; $p>0.05$].Yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 4,0784 ‘dür. Bekar öğretmenlerin puanlarının

ortalaması ise \bar{X} : 4,3207'dur. Bu alt boyut ile medeni durum değişkenine ilişkin fark görülmüştür [$t_{(282)} = -2,305$; $p < 0,05$]. Ancak bu fark istatistiki olarak anlamlı değildir.

Evli öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarına ilişkin ortalamaları \bar{X} : 3,8904 olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarına ilişkin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,7632 olarak görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)} = 1,293$; $p > 0,05$].

4.2.3. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine dair bulguları aşağıda belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin 20-30 yaş aralığına göre çarpıklık değeri -0,691 iken, basıklık değeri 0,476'dır. 31-40 yaş aralığına göre çarpıklık -0,922 , basıklık 0,833 olarak tespit edilmiştir. Yaş aralığı 41-50 grubunun çarpıklık değeri -0,752, basıklık -0,9752'dir. Dönüşümcü liderliğin yaşa göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,548 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği analiz edilmiş ve tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmış, ilgili sonuçlar tablolatırılmıştır. Tablo 8 'de dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulguları yer almaktadır. Alt boyutlar ile yaş grupları arasındaki fark olan gruplar tabloda görülebilmektedir.

Tablo 8

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|--|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|--------|-----------------------------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Gruplar Arası | 6,180 | 3 | 2,060 | 2,737 | 0,044* | 20-30 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 210,766 | 280 | 0,753 | | | |
| | Toplam | 216,946 | 283 | | | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Gruplar Arası | 7,346 | 3 | 2,449 | 3,066 | 0,028* | 20-30 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 223,623 | 280 | 0,799 | | | |
| | Toplam | 230,968 | 283 | | | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Gruplar Arası | 4,059 | 3 | 1,353 | 1,907 | 0,129 | |
| | Grup İçi | 198,630 | 280 | 0,709 | | | |
| | Toplam | 202,689 | 283 | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| Bireysel İlgü | Gruplar Arası | 7,158 | 3 | 2,386 | 2,470 | 0,062 |
| | Grup İçi | 270,451 | 280 | 0,966 | | |
| | Toplam | 277,609 | 283 | | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Gruplar Arası | 3,871 | 3 | 1,290 | 1,717 | 0,164 |
| | Grup İçi | 210,406 | 280 | 0,751 | | |
| | Toplam | 214,277 | 283 | | | |
| Dönüşümcü Liderlik | Gruplar Arası | 4,886 | 3 | 1,629 | 2,750 | 0,043* |
| | Grup İçi | 165,830 | 280 | 0,592 | | |
| | Toplam | 170,716 | 283 | | | |

*p<0,05

Tablo 8’de görüldüğü gibi, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları, vizyon ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=2,737$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifade ile 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri yaş grupları arasında öğretmenlerin vizyon ilham sağlama uygun rol model alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri benzerlik göstermemektedir. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=3,066$; $p < 0.05$]. Yaş aralığı 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri grupların arasındaki öğretmenlerin grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri benzerlik göstermemektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, ilkökul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunamamıştır [$F_{(3,280)}=1,907$; $p > 0.05$]. Farklı bir ifadeyle tüm yaş grubundaki öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerlik göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları bireysel ilgi alt boyutunda yaş değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunamamıştır [$F_{(3,280)}=2,470$; $p > 0.05$]. Diğer bir ifade ile tüm yaş grubundaki öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerlik göstermektedir. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,717$; $p < 0.05$]. Elde edilen bulgulara göre ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=2,750$; $p < 0.05$].

4.2.4. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıların Okul Müdürü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine istatistiki analiz yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin 1-3 yıla göre çarpıklık değeri -0,806 iken, basıklık değeri 0,493’tür. Okul müdürü ile çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenlerin çarpıklık -0,957, basıklık 0,562 olarak tespit edilmiştir. 10 yıl ve üzeri kıdemde ise çarpıklık değeri -0,732, basıklık değeri -0,129’dur. Dönüşümcü liderliğin okul müdürü ile çalışma süresine göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,721 bulunmuştur. Verilerin 0,05 ‘den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Elde edilen verilerin, normal ve homojen dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. ANOVA testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo

9’da dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre incelenmesine dair bulguları yer almaktadır.

Tablo 9

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|--|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Gruplar Arası | 1,346 | 3 | 0,449 | 0,583 | 0,627 | |
| | Grup İçi | 215,600 | 280 | 0,770 | | | |
| | Toplam | 216,946 | 283 | | | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Gruplar Arası | 5,238 | 3 | 1,746 | 2,166 | 0,092 | |
| | Grup İçi | 225,730 | 280 | 0,806 | | | |
| | Toplam | 230,968 | 283 | | | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Gruplar Arası | 1,500 | 3 | 0,500 | 0,696 | 0,555 | |
| | Grup İçi | 201,189 | 280 | 0,719 | | | |
| | Toplam | 202,689 | 283 | | | | |
| Bireysel İlg | Gruplar Arası | 4,372 | 3 | 1,457 | 1,494 | 0,217 | |
| | Grup İçi | 273,236 | 280 | 0,976 | | | |
| | Toplam | 277,609 | 283 | | | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Gruplar Arası | 0,621 | 3 | 0,207 | 0,271 | 0,846 | |
| | Grup İçi | 213,657 | 280 | 0,763 | | | |
| | Toplam | 214,277 | 283 | | | | |
| Dönüşümcü Liderlik | Gruplar Arası | 2,393 | 3 | 0,798 | 1,327 | 0,266 | |
| | Grup İçi | 168,322 | 280 | 0,601 | | | |
| | Toplam | 170,716 | 283 | | | | |

*p<0,05

Tablo 9’da verilmiş olan bulgulara göre ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının vizyon ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=0,583$; $p >0.05$]. Sonuçlara göre ilkökul öğretmenlerin okul müdürü ile çalışma sürelerinin dönüşümcü liderlik algılarında farklılık yaratmadığı, tüm kıdemlerdeki öğretmenlerin benzer görüşte olduğu belirtilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının dönüşümcü liderlik davranışları grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}= 2,166$; $p <0.05$]. Tüm kıdem grubundaki öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerlik göstermektedir. Elde edilen bulgular

doğrultusunda, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunamamıştır [$F_{(3,280)}=0,696$; $p >0.05$].

Tabloda ifade edilen bulgular sonucunda, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının bireysel ilgi alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunamamıştır [$F_{(3,280)}=1,494$; $p >0.05$]. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu ile okul müdürü ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı fark bulunmamaktadır [$F_{(3,280)}=0,271$; $p >0.05$]. Bulgular kontrol edildiğinde, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının okul müdürü ile çalışma süresi değişkeni ile arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir [$F_{(3,280)}=1,327$; $p >0.05$].

4.2.5. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin 1-5 yıl mesleki kıdeme göre çarpıklık değeri -0,991 iken, basıklık değeri 0,919'dur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere göre çarpıklık -0,702 , basıklık 0,611 olarak tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerin çarpıklık değeri -0,816, basıklık değeri -0,052'dir. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme göre çarpıklık değeri -0,821, basıklık değeri ise 0,436 olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin mesleki kıdeme göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,292 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Aşağıdaki tabloda ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre, normal ve homojen dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve ANOVA testi uygulanmıştır. Aşağıdaki tabloda elde edilen bulgular aktarılmıştır. Tablo 10'da dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 10

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|--|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Gruplar Arası | 3,019 | 3 | 2,060 | 1,317 | 0,269 | |
| | Grup İçi | 213,928 | 280 | 0,753 | | | |
| | Toplam | 216,946 | 283 | | | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Gruplar Arası | 3,812 | 3 | 1,271 | 1,566 | 0,198 | |
| | Grup İçi | 227,156 | 280 | 0,811 | | | |
| | Toplam | 230,968 | 283 | | | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Gruplar Arası | 1,060 | 3 | 0,353 | 0,491 | 0,689 | |
| | Grup İçi | 201,689 | 280 | 0,720 | | | |
| | Toplam | 202,689 | 283 | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| Bireysel İlg | Gruplar Arası | 5,487 | 3 | 1,829 | 1,882 | 0,133 |
| | Grup İçi | 272,122 | 280 | 0,972 | | |
| | Toplam | 277,609 | 283 | | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Gruplar Arası | 2,690 | 3 | 0,897 | 1,187 | 0,315 |
| | Grup İçi | 211,587 | 280 | 0,756 | | |
| | Toplam | 214,277 | 283 | | | |
| Dönüşümcü Liderlik | Gruplar Arası | 2,196 | 3 | 0,732 | 1,216 | 0,304 |
| | Grup İçi | 168,520 | 280 | 0,602 | | |
| | Toplam | 170,716 | 283 | | | |

*p<0,05

Tablo 10’da verilmiş olan bulgulara göre ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının vizyon ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,317$; $p >0.05$]. Mesleki kıdemi farklı olan öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerlik göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark görülmemiştir [$F_{(3,280)}= 1,566$; $p >0.05$].

Elde edilen bulgular doğrultusunda, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunmamıştır [$F_{(3,280)}=0,491$; $p >0.05$]. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre bireysel ilgi alt boyutundaki fikirleri benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının bireysel ilgi alt boyutunda kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunmamıştır [$F_{(3,280)}=1,882$; $p >0.05$]. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı fark bulunmamaktadır [$F_{(3,280)}=1,187$; $p >0.05$].

Bulgular kontrol edildiğinde, ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının kıdem değişkeni ile arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir [$F_{(3,280)}=1,216$; $p >0.05$]. Elde edilen bulgulara bakıldığında mesleki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarında herhangi bir farklılık gözlemlenmemektedir. Tüm alt boyutlardaki algı biçimleri benzerlik göstermektedir.

4.2.6. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Bu bölümde görev yapılan kurum türü değişkenine ilişkin normallik analizleri yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin devlet ilkökulunda görev yapan öğretmenlere göre çarpıklık değeri -0,821 iken, basıklık değeri 0,0,395’tir. Özel ilkökulda görev yapan öğretmenlere göre çarpıklık -0,838 , basıklık 0,647 olarak tespit edilmiştir. Normal dağılım görüldüğü tespit edilmiş ve ardından t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 11’de dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve görev yapılan kurum türü değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulguları yer almaktadır.

Tablo 11

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Görev Yapılan Kurum Türü | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|---|--------------------------|-----|-----------|-----|---------|--------|--------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Özel İlkokul | 120 | 3,8479 | 282 | 0,89248 | 0,779 | 0,437 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 3,9299 | | 0,86405 | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Özel İlkokul | 120 | 3,9550 | 282 | 0,94894 | 0,549 | 0,584 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 4,0146 | | 0,87067 | | |
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Özel İlkokul | 120 | 3,5625 | 282 | 0,82773 | 0,120 | 0,905 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 3,5747 | | 0,86211 | | |
| Bireysel İlgi Gösterme | Özel İlkokul | 120 | 3,8750 | 282 | 1,08643 | 0,931 | 0,353 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 3,9858 | | 0,91444 | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Özel İlkokul | 120 | 4,3083 | 282 | 0,82804 | -2,536 | 0,012* |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 4,0457 | | 0,88584 | | |
| Dönüşümcü Liderlik (Toplam) | Özel İlkokul | 120 | 3,8254 | 282 | 0,77023 | 0,442 | 0,659 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 3,8666 | | 0,78326 | | |

*p<0,05

Tablo 11 araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarının tespit edilmesi için yapılan ilişkisiz “t” testi sonuçlarını içermektedir. Elde edilen sonuçlara göre vizyon ve ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda özel okulda görev alan öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} :3,8474’dür.Devlet okulunda görev alan öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,9299’dur.Bu alt boyutta görev yapılan kurum türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 0,779$; $p>0.05$].

Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda özel okulda görevli öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,9550 iken devlet okulunda görevli öğretmenlerin

puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :4,0146'dır. Bu alt boyutta görev yapılan kurum türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 0,549$; $p>0.05$].Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda özel okul öğretmenlerinin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5625 iken, devlet okulunda görevli öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,5747'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= 0,120$; $p>0.05$].

Bireysel ilgi gösterme alt boyutunda özel okulda görev alan öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,8750 'dir. Devlet okulunda görev alan öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,9858'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= 0,931$; $p>0.05$].Yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda özel okul öğretmenlerinin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 4,3083 iken, devlet okulu öğretmenlerinin ortalaması ise \bar{X} : 4,0457'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında fark mevcuttur [$t_{(282)}= -2,536$; $p<0.05$].Ancak bu farklılık istatistiki olarak anlamlılık sağlamamaktadır.

Özel okulda görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,8254 iken, devlet okulunda görev alan öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin puanlarının ortalamaları \bar{X} :3,8666 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilkökul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır [$t_{(282)}= 0,442$; $p>0.05$].

4.2.7. İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine Dair Bulgular

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin lisans değişkenine göre çarpıklık değeri -0,896 iken, basıklık değeri 0,789'dir. Lisansüstü ve üzeri eğitim durumu değişkenine göre çarpıklık -0,455, basıklık 0,724 olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin eğitim durumu değişkenine göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 4,920 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Eğitim durumu değişkenine ilişkin normallik ve homojenlik testlerinden sonra normal dağılım görüldüğü tespit edilmiştir. Parametrik test olarak t testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo 12'de dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutları ve eğitim durumu değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulguları yer almaktadır.

Tablo 12

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesine dair analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|---|------------------------|-----|-----------|-----|---------|-------|-------|
| Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | Lisans | 246 | 3,9096 | 282 | 0,84956 | 0,700 | 0,485 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,8026 | | 1,03635 | | |
| Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | Lisans | 246 | 4,0301 | 282 | 0,87032 | 1,938 | 0,054 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,7263 | | 1,06990 | | |

| | | | | | | | |
|---|------------------------|-----|--------|-----|---------|--------|--------|
| Entelektüel Teşvikte Bulunma | Lisans | 246 | 3,5640 | 282 | 0,80224 | -0,279 | 0,780 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,6053 | | 1,10226 | | |
| Bireysel İlgi Gösterme | Lisans | 246 | 3,9864 | 282 | 0,94415 | 2,067 | 0,040* |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,6316 | | 1,21993 | | |
| Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | Lisans | 246 | 4,1301 | 282 | 0,88025 | -1,313 | 0,190 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 4,3289 | | 0,79079 | | |
| Dönüşümcü Liderlik (Toplam) | Lisans | 246 | 3,8632 | 282 | 0,75181 | 0,772 | 0,441 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,7586 | | 0,92820 | | |

*p<0,05

Elde edilen sonuçlara göre vizyon ve ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} :3,9096 iken lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,8026'dır. Elde edilen sonuçlara göre bu alt boyutta eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 0,700$; $p>0.05$].

Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması \bar{X} :4,0301 iken, lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ortalaması \bar{X} :3,7363'tür. Bu alt boyutta eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 1,938$; $p>0.05$].Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5640 iken, lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,6053'dür. Bu alt boyut ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir [$t_{(282)}= -0,279$; $p>0.05$].

Bireysel ilgi gösterme alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,9864 'dür. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,6316'dır. Bu alt boyut ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılık tespit edilmiştir [$t_{(282)}= 2,067$; $p<0.05$].Ancak bu farklılık istatistiki açıdan farklılık ifade etmemektedir. Yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 4,3101 iken, lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 4,3289'dur. Bu alt boyut ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)}= -1,313$; $p>0.05$].

Elde edilen istatistiki sonuçlara göre lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarına ilişkin ortalamaları \bar{X} :3,8644 iken, lisansüstü ve üzeri derecede eğitim seviyesine sahip olan öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} :3,7586 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları arasında anlamlı fark gözlemlenmemiştir [$t_{(282)}= 0,778$; $p>0.05$].

4.3.Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı "ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları hangi düzeydedir? olarak belirlenmiştir. Tablo 13'de ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerine

yönelik analiz sonuçları verilmiştir. Tabloda iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları ile birlikte aritmetik ortalama puanları ve standart sapmaları mevcuttur.

Tablo 13

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin betimsel istatistikler

| İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları | N | \bar{X} | Maksimum | Minimum | ss |
|--|----------|-----------------------------|-----------------|----------------|-----------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | 284 | 3,880 | 5,00 | 1,00 | 0,742 |
| Genel İyi Olma | 284 | 3,961 | 5,00 | 1,00 | 0,776 |
| İşi Kontrol Edebilme | 284 | 3,618 | 5,00 | 1,00 | 0,955 |
| Çalışma Koşulları | 284 | 3,651 | 5,00 | 1,00 | 0,852 |
| İş Yaşamında Stres | 284 | 3,802 | 5,00 | 1,00 | 0,997 |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | 284 | 3,881 | 5,00 | 1,00 | 0,943 |
| İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | 284 | 3,518 | 5,00 | 1,00 | 0,601 |

İş yaşam kalitesi ölçeğinde aritmetik ortalama \bar{X} : 3,518' dir. Standart sapma değeri ise 0,601 tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinde toplam 23 madde bulunmaktadır. Ölçek puanlamaları en az 1 ve en çok 5 olarak puanlanabilmektedir. Puanlama aralığı göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin çoğunluğunun iş yaşam kalitesinin “katılıyorum” ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi algıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev yaptığı kurum türü, okul müdürü ile çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir.

4.4.1. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular bu bölümde tablolaştırılarak verilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin 20-30 yaşa göre çarpıklık değeri -0,288 iken, basıklık değeri -0,439'dur. 31-40 yaşa göre çarpıklık -0,158, basıklık -0,309 olarak tespit edilmiştir. 41- 50 yaş grubuna göre çarpıklık -0,637, basıklık ise 0,963'tür. 50 yaş ve üzeri grupta çarpıklık değeri -0,421, basıklık değeri 0,393 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin yaşa göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,568 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Normal ve homojen dağılım gösteren verilere Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizi uygulanmıştır. Tablo 14'te ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo14

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|---------------------------|----------|----------|---|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Gruplar Arası | 5,334 | 3 | 1,778 | 3,309 | 0,021* | 20-30 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 150,484 | 280 | 0,537 | | | |
| | Toplam | 155,818 | 283 | | | | |
| Genel İyi Olma | Gruplar Arası | 5,518 | 3 | 1,839 | 4,748 | 0,003* | 20-30 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 108,478 | 280 | 0,387 | | | |
| | Toplam | 113,996 | 283 | | | | |
| İşi Kontrol Edebilme | Gruplar Arası | 18,342 | 3 | 6,114 | 7,133 | 0,000* | 20-30 yaş < 31-40 yaş/41-50 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 240,000 | 280 | 0,857 | | | |
| | Toplam | 258,342 | 283 | | | | |
| Çalışma Koşulları | Gruplar Arası | 14,946 | 3 | 4,982 | 5,762 | 0,001* | 20-30 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 242,104 | 280 | 0,865 | | | |
| | Toplam | 257,050 | 283 | | | | |
| İş Yaşamında Stres | Gruplar Arası | 20,242 | 3 | 6,747 | 6,010 | 0,001* | 20-30 yaş < 41-50 yaş < 50 yaş ve üzeri |
| | Grup İçi | 314,356 | 280 | 1,123 | | | |
| | Toplam | 334,599 | 283 | | | | |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Gruplar Arası | 23,623 | 3 | 7,874 | 8,463 | 0,000* | 20-30 yaş < 31-40 |
| | Grup İçi | 260,509 | 280 | 0,930 | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------|----------|---------|-----|-------|-------|--------|---|
| | Toplam | 284,131 | 283 | | | | yaş / 41-50 yaş<50 yaş ve üzeri |
| İş Yaşam Kalitesi | Gruplar | 6,030 | 3 | 2,010 | 5,630 | 0,001* | 20-30 |
| | Arası | | | | | | yaş < |
| | Grup İçi | 99,965 | 280 | 0,357 | | | 50 yaş |
| | Toplam | 105,996 | 283 | | | | ve üzeri |

*p<0,05

Elde edilen bulgulara göre iş yaşam kalitesinin ilk alt boyutu olan iş kariyer memnuniyetinde yaş değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunmuştur [F(3,280)=3,309; p<0.05]. Tablodaki verilere göre bu alt boyutta 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı fark görülmektedir. Genel iyi olma alt boyutu sonuçları incelendiğinde, yaş değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmiştir [F(3,280)=4,748; p<0.05]. İş yaşam kalitesinin bu alt boyutunda 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yorumlamaları arasında anlamlı fark görülmektedir.

Tablodaki bulgular doğrultusunda, iş yaşam kalitesinin işi kontrol edebilme boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür [F(3,280)=7,133; p<0.05]. Bu alt boyutta 20-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark mevcuttur. Çalışma koşulları alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür [F(3,280)=5,762; p<0.05]. İş yaşam kalitesinin bu alt boyutunda 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yorumlamaları arasında anlamlı fark görülmektedir.

İş yaşamında stres alt boyutu verileri yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür [F(3,280)=6,010; p<0.05]. Diğer bir ifade ile 20-30 yaş ile 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablodaki verilere göre iş yaşam kalitesinin aile ve iş yaşamı dengesi alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir [F(3,280)=8,463; p<0.05]. Bu alt boyutta 20-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı fark mevcuttur. İş yaşam kalitesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark mevcuttur [F(3,280)=5,630; p<0.05]. 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algıları arasında anlamlı fark mevcuttur.

4.4.2. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin cinsiyet değişkenine göre normallik testleri yapılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin kadınlara göre çarpıklık değeri -0,387 iken, basıklık değeri 0,077'dir. Erkeklerle göre çarpıklık -0,267, basıklık -0,135 olarak tespit edilmiştir Normal dağılım gösterdiği görülen bulgulara ilişkisiz t testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo 15 araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre

ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin yapılan ilişkisiz “t” testi sonuçlarını içermektedir. Alt boyutların ve toplam iş yaşam kalitesi puanlarının görülebildiği bu tablo, kadın ve erkek olarak cinsiyet değişkeni baz alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 15

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------|-----|-----------|-----|---------|--------|-------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|-------|-------|----|--------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|-------|-------|----|--------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|-------|-------|----|--------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|-------|-------|----|--------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|-------|-------|----|--------|---------|----------------------------|-------|-----|--------|-----|---------|--------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Kadın | 205 | 3,8683 | 282 | 0,74169 | -0,438 | 0,662 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,9114 | | | | | 0,74671 | Genel İyi Olma | Kadın | 205 | 3,3976 | 282 | 0,63428 | -0,365 | 0,716 | Erkek | 79 | 3,4283 | 0,63922 | İş Kontrol Edebilme | Kadın | 205 | 3,5675 | 282 | 0,97654 | -1,454 | 0,147 | Erkek | 79 | 3,7511 | 0,89071 | Çalışma Koşulları | Kadın | 205 | 3,6699 | 282 | 0,97852 | -0,609 | 0,543 | Erkek | 79 | 3,7468 | 0,88710 | İş Yaşamında Stres | Kadın | 205 | 2,0195 | 282 | 1,05817 | -0,919 | 0,359 | Erkek | 79 | 2,1519 | 1,16122 | Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | Erkek | 79 | 3,6245 | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 |
| Genel İyi Olma | Kadın | 205 | 3,3976 | 282 | 0,63428 | -0,365 | 0,716 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,4283 | | | | | 0,63922 | İş Kontrol Edebilme | Kadın | 205 | 3,5675 | 282 | 0,97654 | -1,454 | 0,147 | Erkek | 79 | 3,7511 | 0,89071 | Çalışma Koşulları | Kadın | 205 | 3,6699 | 282 | 0,97852 | -0,609 | 0,543 | Erkek | 79 | 3,7468 | 0,88710 | İş Yaşamında Stres | Kadın | 205 | 2,0195 | 282 | 1,05817 | -0,919 | 0,359 | Erkek | 79 | 2,1519 | 1,16122 | Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | Erkek | 79 | 3,6245 | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | Erkek | 79 | 3,5526 | 0,61591 | | | | | | | |
| İş Kontrol Edebilme | Kadın | 205 | 3,5675 | 282 | 0,97654 | -1,454 | 0,147 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,7511 | | | | | 0,89071 | Çalışma Koşulları | Kadın | 205 | 3,6699 | 282 | 0,97852 | -0,609 | 0,543 | Erkek | 79 | 3,7468 | 0,88710 | İş Yaşamında Stres | Kadın | 205 | 2,0195 | 282 | 1,05817 | -0,919 | 0,359 | Erkek | 79 | 2,1519 | 1,16122 | Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | Erkek | 79 | 3,6245 | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | Erkek | 79 | 3,5526 | 0,61591 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Çalışma Koşulları | Kadın | 205 | 3,6699 | 282 | 0,97852 | -0,609 | 0,543 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,7468 | | | | | 0,88710 | İş Yaşamında Stres | Kadın | 205 | 2,0195 | 282 | 1,05817 | -0,919 | 0,359 | Erkek | 79 | 2,1519 | 1,16122 | Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | Erkek | 79 | 3,6245 | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | Erkek | 79 | 3,5526 | 0,61591 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İş Yaşamında Stres | Kadın | 205 | 2,0195 | 282 | 1,05817 | -0,919 | 0,359 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 2,1519 | | | | | 1,16122 | Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | Erkek | 79 | 3,6245 | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | Erkek | 79 | 3,5526 | 0,61591 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Kadın | 205 | 3,6114 | 282 | 0,98915 | -0,098 | 0,922 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,6245 | | | | | 1,04099 | İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | Erkek | 79 | 3,5526 | 0,61591 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Kadın | 205 | 3,4861 | 282 | 0,61099 | -0,819 | 0,413 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 79 | 3,5526 | | | | | 0,61591 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*p<0,05

Elde edilen istatistik sonuçlarına göre iş yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda kadın öğretmenlerin cinsiyete ilişkin aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,8683 ‘dür. Erkek öğretmenlerin cinsiyete ilişkin aritmetik ortalaması \bar{X} : 3,9114’dür. Analiz sonuçlarına göre bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir [$t(282)=-0,438$; $p>0,05$].

Kadın öğretmenlerin verdiği yanıtlara göre, genel iyi olma alt boyutunda ortalamaları \bar{X} : 3,3976 ‘dır. Erkek öğretmenlerin ortalaması \bar{X} : 3,4283’dür. Bu alt boyutta cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. [$t(282)=-0,365$; $p>0,05$]. İş kontrol edebilme alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} : 3,5675’dir. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,7511’dir. İş yaşam kalitesinin bu alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t(282)=-1,454$; $p>0,05$].

İş yaşam kalitesinin çalışma koşulları alt boyutunda, kadın öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,6699’dur. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,7468’dir. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t(282)=-0,609$; $p>0,05$]. İş yaşamında stres alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} : 2,0195’dir. Erkek

öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 2,1519'dur. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)} = -0,919$; $p > 0,05$].

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,6114'dür. Erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,6245'dir. Bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark yoktur. [$t_{(282)} = -0,098$; $p > 0,05$]. Tabloda belirtildiği gibi, kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin ortalamaları \bar{X} : 3,4861 iken erkek öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5526 olarak görülmektedir. Yapılan istatistiki analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir [$t_{(282)} = -0,819$; $p > 0,05$].

4.4.3. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin medeni durum değişkenine göre normallik ve homojenlik testleri yapılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin evli öğretmenlere göre çarpıklık değeri -0,315 iken, basıklık değeri 0,220'dir. Bekar öğretmenlere göre çarpıklık -0,341, basıklık -0,391 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin medeni duruma göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 1,167 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Normal dağılım gösterdiği görülen bulgulara ilişkisiz t testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları ve toplamı bazında değerler tabloda yer almaktadır.

Tablo 16

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Medeni Durum | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|----------------------------|--------------|-----|-----------|-----|---------|--------|--------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Evli | 192 | 3,8958 | 282 | 0,73761 | 0,510 | 0,611 |
| | Bekar | 92 | 3,8478 | 282 | 0,75417 | | |
| Genel İyi Olma | Evli | 192 | 3,4566 | 282 | 0,59411 | 1,946 | 0,053 |
| | Bekar | 92 | 3,3007 | 282 | 0,70375 | | |
| İşi Kontrol Edebilme | Evli | 192 | 3,7535 | 282 | 0,88520 | 3,506 | 0,001* |
| | Bekar | 92 | 3,3370 | 282 | 1,03715 | | |
| Çalışma Koşulları | Evli | 192 | 3,7778 | 282 | 0,88049 | 2,224 | 0,027 |
| | Bekar | 92 | 3,5109 | 282 | 1,07184 | | |
| İş Yaşamında Stres | Evli | 192 | 1,9583 | 282 | 0,99256 | -2,209 | 0,028* |
| | Bekar | 92 | 2,2609 | 282 | 1,24362 | | |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Evli | 192 | 3,7309 | 282 | 0,88418 | 2,851 | 0,005* |
| | Bekar | 92 | 3,3732 | 282 | 1,18068 | | |
| İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Evli | 192 | 3,5573 | 282 | 0,58925 | 2,109 | 0,036* |
| | Bekar | 92 | 3,3946 | 282 | 0,64647 | | |

*p<0,05

İş yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,8958 'dir. Bekar öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 3,8478'dir. Elde edilen analiz sonuçları ile bu alt boyutta, medeni durum değişkeni ile anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 510$; $p>0.05$].

İş yaşam kalitesinin genel iyi olma alt boyutunda evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,4566 'dır. Bekar öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} : 3,3007'dir. Bu alt boyutta medeni durum değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. [$t_{(282)}= 1,946$; $p>0.05$]. İş kontrol edebilme alt boyutunda evli öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} : 3,7535'dir. Bekar öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,3370'tir. İş yaşam kalitesinin bu alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında fark görülmektedir [$t_{(282)}= 3,506$; $p<0.05$]. Ancak bu değer istatistiki olarak anlamlılık ifade etmemektedir.

İş yaşam kalitesinin çalışma koşulları alt boyutunda, evli öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,7778'dir. Bekar öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 3,5109'dur. Bu alt boyutta alınan puanların medeni durum değişkeni arasında farklılık tespit edilmiştir [$t_{(282)}= 2,224$; $p<0.05$]. Ancak bu değer istatistiki olarak anlamlı bulunmamaktadır. İş yaşamında stres alt boyutunda evli öğretmenlerin ortalamaları \bar{X} :1,9583'dür. Bekar öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 2,2609'dur. Bu alt boyut ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark vardır. [$t_{(282)}= -2,209$; $p<0.05$].

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda evli öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,7309'dur. Bekar öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 3,3732'dir. Bu alt boyutta medeni durum değişkeni puanlarında fark tespit edilmiştir [$t_{(282)}= 2,851$; $p<0.05$]. Elde edilen istatistik sonuçlarına göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin ortalamaları \bar{X} :3,5578 iken bekar öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} :3,3946 olarak görülmektedir. Yapılan istatistiki analiz sonucunda öğretmenlerin medeni durumları ile iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir [$t_{(268)}= 2,109$; $p<0.05$].

4.4.4. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş, normallik ve homojenlik testleri gerçekleştirilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin lisans değişkenine göre çarpıklık değeri -0,364 iken, basıklık değeri 0,220'dir. Lisansüstü ve üzeri eğitim durumuna göre çarpıklık -0,284 , basıklık -0,916 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin eğitim durumuna göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 2,325 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Sonuçların normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra, t testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 17'de belirtilmiştir. Tablo 17 araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş yaşam kalitesine ilişkin için yapılan ilişkisiz "t" testi sonuçlarını içermektedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları ve toplamına ilişkin elde edilen değerler tabloda yer almaktadır.

Tablo 17

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Eğitim Durumu | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|----------------------------|---------------------|-----|-----------|-----|---------|--------|--------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Lisans | 246 | 3,8767 | 282 | 0,72370 | -0,207 | 0,836 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,9035 | 282 | 0,86179 | | |
| Genel İyi Olma | Lisans | 246 | 3,4099 | 282 | 0,62552 | 0,256 | 0,799 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,3816 | 282 | 0,69954 | | |
| İşi Kontrol Edebilme | Lisans | 246 | 3,6314 | 282 | 0,92122 | 0,578 | 0,564 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,5351 | 282 | 1,16387 | | |
| Çalışma Koşulları | Lisans | 246 | 3,7127 | 282 | 0,91481 | 0,964 | 0,336 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,5526 | 282 | 1,17603 | | |
| İş Yaşamında Stres | Lisans | 246 | 1,9939 | 282 | 1,03557 | -2,484 | 0,014* |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 2,4605 | 282 | 1,32227 | | |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Lisans | 246 | 3,6301 | 282 | 0,96938 | 0,644 | 0,520 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,5175 | 282 | 1,20234 | | |
| İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Lisans | 246 | 3,5057 | 282 | 0,60153 | 0,074 | 0,941 |
| | Lisansüstü ve Üzeri | 38 | 3,4977 | 282 | 0,68467 | | |

*p<0,05

İş yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,8767 'dir. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} :3,9035'dir. Eğitim durumu değişkeni ile bu alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(282)} = -0,207$; $p > 0.05$].

İş yaşam kalitesinin genel iyi olma alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,4099 'dır. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} : 3,3816'dır. Bu alt boyutta eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. [$t_{(282)} = 0,256$; $p > 0.05$]. İşi kontrol edebilme alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} :3,6314' dür. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,5351 'dir. İş yaşam kalitesinin bu alt boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark görülmemektedir [$t_{(282)} = 0,578$; $p > 0.05$].

İş yaşam kalitesinin çalışma koşulları alt boyutunda, lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,7127'dir. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,5526'dır. Bu alt boyut ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)} = 0,964$; $p > 0.05$]. İş yaşamında stres alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} :1,9939'dur. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} :2,4605'tir. Bu alt boyut ile eğitim

durumu değişkeni arasında fark vardır. [$t_{(282)} = -2,484$; $p < 0.05$]. Ancak bu farklılık istatistiki olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir.

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,6301'dur. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerin puanlarının ortalaması ise \bar{X} : 3,5175'tir. Bu alt boyut ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)} = 0,644$; $p > 0.05$]. Elde edilen istatistik sonuçlarına göre lisans mezunu öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,5057 olarak görülmektedir. Lisansüstü ve üzeri mezuniyet derecesine sahip olan öğretmenlerin ortalamaları ise \bar{X} : 3,4977 olarak tespit edilmiştir. Yapılan istatistiki analiz sonucunda öğretmenlerin eğitim durumu ile iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir [$t_{(282)} = 0,074$; $p > 0.05$].

4.4.5. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Görev Yapılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Görev yapılan kurum türü değişkenine göre sonuçları elde etmek için verilerin normal ve homojen dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin devlet ilkokuluna göre çarpıklık değeri -0,354 iken, basıklık değeri -0,359'dur. Özel ilkokula göre çarpıklık -0,259, basıklık 0,171 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin görev yapılan kurum türüne göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 2,070 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Normallik testinden elde edilen sonuçların akabinde normal dağılım gösterdiği tespit edilen verilere ilişkisiz t testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo 18 araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türü değişkenine göre iş yaşam kalitesine ilişkin için yapılan ilişkisiz "t" testi sonuçlarını içermektedir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları ve toplamını içeren bulgular tablolandırılmıştır.

Tablo 18

İlkokul öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının görev yapılan kurum türü değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Görev Yapılan Kurum Türü | N | \bar{X} | Sd | ss | t | p |
|------------------------|--------------------------|-----|-----------|-----|---------|-------|--------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Özel İlkokul | 120 | 3,8611 | 282 | 0,78778 | 0,372 | 0,710 |
| | Devlet İlkokulu | 164 | 3,8943 | 282 | 0,70880 | | |
| Genel İyi Olma | Özel İlkokul | 199 | 3,3583 | 282 | 0,69062 | 1,085 | 0,279 |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 3,4411 | 282 | 0,59012 | | |
| İşi Kontrol Edebilme | Özel İlkokul | 199 | 3,4250 | 282 | 1,06200 | 2,960 | 0,003* |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 3,7602 | 282 | 0,84485 | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------|-----|--------|-----|---------|--------|--------|
| Çalışma Koşulları | Özel İlkokul | 199 | 3,4944 | 282 | 1,04429 | 3,020 | 0,003* |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 3,8354 | 282 | 0,85512 | | |
| İş Yaşamında Stres | Özel İlkokul | 199 | 2,4667 | 282 | 1,18239 | -5,739 | 0,000* |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 1,7561 | 282 | 0,90413 | | |
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Özel İlkokul | 199 | 3,2639 | 282 | 1,15946 | 5,287 | 0,000* |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 3,8720 | 282 | 0,77749 | | |
| İş Yaşam Kalitesi (Toplam) | Özel İlkokul | 199 | 3,4261 | 282 | 0,66290 | 1,857 | 0,064 |
| | Devlet İlkokulu | 72 | 3,5620 | 282 | 0,56710 | | |

*p<0,05

Elde edilen sonuçlara göre iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda özel okulda görev alan öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,8611'dir.Devlet okulunda görev alan öğretmenlerin puanlarının ortalaması \bar{X} :3,8943'dür.Bu alt boyutta görev yapılan kurum türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 0,372$; $p>0.05$].

Genel iyi olma alt boyutunda özel okulda görevli öğretmenlerin ortalaması \bar{X} :3,3583 iken devlet okulunda görevli öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması \bar{X} :3,4411'dir. Bu alt boyutta görev yapılan kurum türü değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(282)}= 1,085$; $p>0.05$].İşi kontrol edebilme alt boyutunda özel okul öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,4250 iken, devlet okulunda görevli öğretmenlerin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 3,7602'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında fark vardır ancak bu fark istatistiki olarak anlamlılık oluşturmamaktadır [$t_{(282)}= 2,960$; $p<0.05$].

Çalışma koşulları alt boyutunda özel okulda görev alan öğretmenlerin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 3,4944 'dür. Devlet okulunda görev alan öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} :3,8354'dür.Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında fark tespit edilmiştir [$t_{(282)}= 3.020$; $p<0.05$]. Bu fark istatistiki olarak anlamlılık oluşturmamaktadır. İş yaşamında stres alt boyutunda özel okul öğretmenlerinin puanlarının ortalamaları \bar{X} : 2,4667 iken, devlet okulu öğretmenlerinin puanlarının aritmetik ortalaması ise \bar{X} : 1,7561'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında fark mevcuttur [$t_{(282)}= -5,739$; $p<0.05$]. Bu fark istatistiki olarak anlamlılık oluşturmamaktadır.

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda özel okul öğretmenlerinin ortalamaları \bar{X} : 3,2639 iken, devlet okulunda görevli öğretmenlerin ortalaması ise \bar{X} : 3,8720'dir. Bu alt boyut ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında fark vardır ancak bu fark istatistiki olarak anlamlılık oluşturmamaktadır [$t_{(282)}= 5,528$; $p<0.05$].Özel okulda görevli öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin puanlarının aritmetik ortalamaları \bar{X} : 3,4261 iken, devlet okulunda görev alan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin puanlarının ortalamaları \bar{X} :3,5620 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır [$t_{(282)}= 1,857$; $p>0.05$].

4.4.6. İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Okul Müdürü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre, normal ve homojen dağılım gösteren sonuçlar incelenmiş, bulgulara ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) uygulanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin 1-3 yıl olan öğretmenlere göre çarpıklık değeri -0,481 iken, basıklık değeri -0,141'dir. 4-6 yıl kıdeme göre çarpıklık -0,351, basıklık -0,234 olarak tespit edilmiştir. 6-9 yıl kıdeme göre -0,057, basıklık ise 0,218'dir. 10 yıl ve üzerine göre çarpıklık değeri -0,065, basıklık değeri -0,285'tir. İş yaşam kalitesinin okul müdürü ile çalışma süresine göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 2,536 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Tablo 19'da öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular verilmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 19

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|------------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|---------|--------------------------|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Gruplar Arası | 1,679 | 3 | 0,560 | 1,017 | 0,386 | |
| | Grup İçi | 154,139 | 280 | 0,550 | | | |
| | Toplam | 155,818 | 283 | | | | |
| Genel İyi Olma | Gruplar Arası | 2,158 | 3 | 0,719 | 1,801 | 0,147 | |
| | Grup İçi | 111,838 | 280 | 0,399 | | | |
| | Toplam | 113,996 | 283 | | | | |
| İşi Kontrol Edebilme | Gruplar Arası | 8,446 | 3 | 2,815 | 3,154 | 0,025 * | 1-3 yıl <10 yıl ve üzeri |
| | Grup İçi | 249,897 | 280 | 0,892 | | | |
| | Toplam | 258,342 | 283 | | | | |
| Çalışma Koşulları | Gruplar Arası | 7,958 | 3 | 2,653 | 2,982 | 0,032 * | 1-3 yıl <10 yıl ve üzeri |
| | Grup İçi | 249,092 | 280 | 0,890 | | | |
| | Toplam | 257,050 | 283 | | | | |
| İş Yaşamında Stres | Gruplar Arası | 5,692 | 3 | 1,897 | 1,615 | 0,186 | |
| | Grup İçi | 328,906 | 280 | 1,175 | | | |
| | Toplam | 334,599 | 283 | | | | |
| | Gruplar Arası | 8,849 | 3 | 2,950 | 3,000 | 0,031* | |

| | | | | | |
|------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------------------------|
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Grup İçi | 275,283 | 280 | 0,983 | 1-3 yıl<10 yıl ve üzeri |
| | Toplam | 284,131 | 283 | | |
| İş Yaşam Kalitesi | Gruplar Arası | 2,389 | 3 | 0,796 | 2,152 0,094 |
| | Grup İçi | 103,607 | 280 | 0,370 | |
| | Toplam | 105,996 | 283 | | |

*p<0,05

Elde edilen sonuçlara göre, iş yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,017$; $p >0.05$]. Diğer bir değişle, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin okul müdürü ile çalışma sürelerinin arasında farklılık olmadığı, tüm kıdemdeki öğretmenlerin birbiriyle aynı görüşü paylaştığı ifade edilebilir.

İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olan genel iyi olma ile okul müdürüyle çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,017$; $p>0.05$]. Tüm öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerdir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, iş yaşam kalitesinin işi kontrol edebilme alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin fark bulunmuştur [$F_{(3,280)}=3,154$; $p <0.05$]. Çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında fark tespit edilmiştir. Ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlılık ifade etmemektedir.

İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olan çalışma koşulları ile okul müdürüyle çalışma süresi değişkenine ilişkin fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=2,982$; $p<0.05$]. Çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanları arasında fark tespit edilmiştir. İş yaşamında stres alt boyutu ile okul müdürüyle çalışma süresi değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,615$; $p>0.05$].

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin fark bulunmuştur [$F_{(3,280)}=3,000$; $p <0.05$]. Çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında fark tespit edilmiştir. Ancak bu fark istatistiki açıdan anlamlılık ifade etmemektedir. Bulgular kontrol edildiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin okul müdürü ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir [$F_{(3,280)}=2,154$; $p >0.05$].

4.4.7.İlkokul Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitelerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

İş yaşam kalitesi ölçeğinin 1-5 yıla göre çarpıklık değeri -0,572 iken, basıklık değeri -0,366'dır. 6-10 yıla göre çarpıklık 0,173, basıklık -0,223 olarak tespit edilmiştir. 11- 15 yıla göre çarpıklık değeri 0,229, basıklık değeri 0,359'dur. 16 yıl ve üzeri çarpıklık değeri -0,485, basıklık değeri 0,424 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesinin mesleki kıdeme göre homojenlik testi için Levene istatistiğine bakılmıştır ve 0,763 bulunmuştur. Verilerin 0,05 'den büyük olduğu için homojen dağılım gözlenmiştir. Bu bölümde ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin, normal ve homojen dağılım gösteren verilere daha sonra tek yönlü varyans (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 20’de öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular verilmiştir. Farklılık görülen alt boyutlar tabloda belirtilmiştir.

Tablo 20

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine ilişkin analiz sonuçları

| Alt Boyutlar | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd | Kareler Ortalaması | F | p | Fark |
|------------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|---------|---|
| İş Kariyer Memnuniyeti | Gruplar Arası | 4,630 | 3 | 1,543 | 2,858 | 0,037* | 6-10 yıl <16 yıl ve üzeri |
| | Grup İçi | 151,189 | 280 | 0,540 | | | |
| | Toplam | 155,818 | 283 | | | | |
| Genel İyi Olma | Gruplar Arası | 2,246 | 3 | 0,749 | 1,876 | 0,134 | |
| | Grup İçi | 111,750 | 280 | 0,399 | | | |
| | Toplam | 113,996 | 283 | | | | |
| İş Kontrol Edebilme | Gruplar Arası | 18,211 | 3 | 6,070 | 7,078 | 0,000* | 1-5 yıl < 16 yıl ve üzeri /6-10 yıl < 16 yıl ve üzeri |
| | Grup İçi | 240,131 | 280 | 0,858 | | | |
| | Toplam | 258,342 | 283 | | | | |
| Çalışma Koşulları | Gruplar Arası | 10,538 | 3 | 3,513 | 3,990 | 0,008 * | 6-10 yıl < 16 yıl ve üzeri |
| | Grup İçi | 246,511 | 280 | 0,880 | | | |
| | Toplam | 257,050 | 283 | | | | |
| İş Yaşamında Stres | Gruplar Arası | 27,673 | 3 | 9,224 | 8,415 | 0,000 * | 1-5 yıl > 16 yıl ve üzeri/ 6-10 yıl > 11-15 yıl,16 |
| | Grup İçi | 306,925 | 280 | 1,096 | | | |
| | Toplam | 334,599 | 283 | | | | |

| | | | | | | yıl ve üzeri |
|------------------------|---------------|---------|-----|-------|-------|---|
| Aile İş Yaşamı Dengesi | Gruplar Arası | 18,648 | 3 | 6,216 | 6,556 | 0,000 * |
| | Grup İçi | 265,484 | 280 | 0,948 | | |
| | Toplam | 284,131 | 283 | | | |
| | | | | | | 1-5 yıl < 16 yıl ve üzeri /6-10 yıl < 16 yıl ve üzeri |
| İş Yaşam Kalitesi | Gruplar Arası | 3,917 | 3 | 1,306 | 3,581 | 0,014* |
| | Grup İçi | 102,079 | 280 | 0,365 | | |
| | Toplam | 105,996 | 283 | | | |
| | | | | | | 1-5 yıl < 16 yıl ve üzeri |

*p<0,05

Elde edilen sonuçlara göre, iş yaşam kalitesinin iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=2,858$; $p < 0.05$]. İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olan genel iyi olma ile mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,280)}=1,876$; $p > 0.05$]. Tüm aynı kıdemdeki öğretmenlerin bu alt boyuttaki algısı benzerdir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, iş yaşam kalitesinin işi kontrol edebilme alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunmuştur [$F_{(3,280)}=7,078$; $p < 0.05$]. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bulgulara göre, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında da anlamlı fark vardır.

İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olan çalışma koşulları ile mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=3,990$; $p < 0.05$]. Mesleki kıdemi 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılık mevcuttur. İş yaşamında stres alt boyutu ile mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=8,415$; $p < 0.05$]. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalite puanları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerle mesleki kıdemi 11-15 yıl olan ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılık mevcuttur.

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine ilişkin anlamlı fark bulunmuştur [$F_{(3,280)}=6,556$; $p < 0.05$]. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin aritmetik ortalamaları arasında

anlamli fark tespit edilmiştir. Tablodaki verilere göre, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında da anlamli fark vardır. Elde edilen veriler incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin mesleki kıdem değişkeni arasında anlamli fark tespit edilmiştir [$F_{(3,280)}=3,581$; $p<0.05$].

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı “ilkokul öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına ilişkin algıları ve alt boyutları arasında anlamli bir ilişki var mıdır? olarak belirlenmiştir. Bu amaçla elde edilen bulguların korelasyon değerleri kontrol edilmiştir.

Tablo 21

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları algıları arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson korelasyon değeri

| | | Dönüşümcü Liderlik | İş Yaşam Kalitesi |
|--------------------|---|---------------------------|--------------------------|
| Dönüşümcü Liderlik | r | 1 | ,762* |
| | p | | 0,01 |
| İş Yaşam Kalitesi | r | ,762* | 1 |
| | p | 0,01 | |

*Korelasyon $p<0,01$ anlamlidir.

Tablo 21’de ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=,762$; $p<0,01$). Analiz sonucuna göre ilkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları yüksek düzeyde oldukça, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri de artmaktadır.

Aşağıdaki tabloda dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri sunulmuştur.

Tablo 22

İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon

| Maddeler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 1-Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Model | 1 | | | | | | | | | | |
| 2-Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama | ,894 ** | 1 | | | | | | | | | |
| 3-Entelektüel Teşvikte Bulunma | ,813 ** | ,763 ** | 1 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|
| 4-Bireysel İlgi Gösterme | ,762 ** | ,790 ** | ,724 ** | 1 | | | | | | | |
| 5-Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma | ,470 ** | ,428 ** | ,454 ** | ,282 ** | 1 | | | | | | |
| 6-İş Kariyer Memnuniyeti | ,702 ** | ,708 ** | ,649 ** | ,634 ** | ,374 ** | 1 | | | | | |
| 7-Genel İyi Olma | ,540 ** | ,545 ** | ,497 ** | ,484 ** | ,212 ** | ,726 ** | 1 | | | | |
| 8-İşi Kontrol Edebilme | ,648 ** | ,662 ** | ,597 ** | ,621 ** | ,285 ** | ,704 ** | ,571 ** | 1 | | | |
| 9-Çalışma Koşulları | ,722 ** | ,721 ** | ,655 ** | ,680 ** | ,264 ** | ,790 ** | ,731 ** | ,749 ** | 1 | | |
| 10-İş Yaşamında Stres | - ,253 ** | -, ,297 ** | - ,140 ** | - ,347 ** | ,127 ** | - ,278 ** | - ,175 ** | - ,358 ** | - ,404 ** | 1 | |
| 11-Aile İş Yaşamı Dengesi | ,782 ** | ,541 ** | ,531 ** | ,590 ** | ,132 ** | ,619 ** | ,595 *** | ,648 ** | ,727 ** | - ,440 ** | 1 |

*p<0.01 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 22 incelendiğinde alt boyutlar arası korelasyon bulguları görülmektedir. Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan vizyon ilham sağlama uygun rol model ile, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş yaşamında stres arasında ($r = -0,25$, $p < 0,01$) negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Vizyon ve ilham sağlama arttıkça, iş yaşamında stres azalır olarak yorumlanabilir.

Vizyon ve ilham sağlama alt boyutunun, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş kariyer memnuniyeti ile arasında ($r = 0,70$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ve yüksek anlamlılık tespit edilmiştir. Çalışma koşulları ile arasında ($r = 0,72$, $p < 0,01$) ve aile iş yaşamı dengesi arasında ($r = 0,78$, $p < 0,01$) yüksek düzeyde anlamlılık tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin ikinci alt boyutu olan grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş yaşamında stres arasında ($r = -0,29$, $p < 0,01$) negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile iş kariyer memnuniyeti arasında ($r = 0,70$, $p < 0,01$) yüksek düzeyde anlamlılık tespit edilmiştir. Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile çalışma koşulları arasında ($r = 0,72$, $p < 0,01$) yüksek düzeyde ve pozitif anlamlılık tespit edilmiştir. Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu ile iş yaşamında stres alt boyutu arasında ($r = -0,14$, $p < 0,01$) negatif yönlü çok zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Entelektüel teşvikte bulunma arttıkça iş yaşam kalitesinin alt boyutlarında iş yaşamındaki stres azalır olarak yorumlanabilir. Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan bireysel ilgi gösterme ile iş yaşam kalitesinin alt boyutu iş yaşamında stres arasında ($r = -0,34$, $p < 0,01$) negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı “okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin anlamlı yordayıcısı mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Tablo 23

Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin regresyon analizi

| Model | R | R ² | Δ R ² | Standart Hata | Değişim İstatistikleri | | | | |
|-------|------|----------------|------------------|---------------|------------------------|---------|-----|-----|-------|
| | | | | | Δ R ² | ΔF | df1 | df2 | p |
| 1 | ,762 | 0,5810 | ,579 | 0,50377 | ,579 | 390,682 | 1 | 282 | 0,000 |

Yapılan regresyon analizi $p < 0,05$ olduğundan dolayı anlamlıdır. Analizdeki R² değeri 0,581 bulunmuştur (R= .762; R² = .581; $p < .05$).

Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin %58,1 yordayıcısıdır $F(1,282)=390,682$ $p < 0.05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde sonuç, tartışma ve konu ile ilgili elde edilen verilere göre önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi ilkökul öğretmenlerine uygulanan ölçeklerden elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Demografik değişkenlere göre farklılık gözlemlenen alt amaçlarla ilgili sonuçlar sırayla belirtilmiştir.

5.1.1.Dönüşümcü Liderlikle İlgili Sonuçların Tartışılması

Bu çalışmanın amacı ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin araştırmasıdır. Öğretmenlerin verdiği cevaplara göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmen algılarına göre “yüksek düzeyde” olarak tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre dönüşümcü liderliğe ilişkin en yüksek alt boyut “yüksek başarı beklentisine sahip olma” iken, en düşük alt boyut ise “entelektüel teşvikte bulunma” dır. Bu sonuçlara göre ilkökul öğretmenleri birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin yüksek düzeyde dönüşümcü liderlik davranışı gösterdiklerini düşünmektedirler. Ancak okul müdürleri bu davranışları sergilerken öğretmenlerden yüksek başarı beklentisi içerisinde iken, öğretmenlerin entelektüel teşvik boyutunda daha az yeterli oldukları algısına sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum Eryılmaz (2006) ‘ın endüstri meslek lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını araştırdığı tez çalışmasındaki sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Ayrıca bu sonuçlar Andriai ve arkadaşlarının 193 öğretmen ile gerçekleştirdiği, “dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin motivasyonu etkisini” konu alan araştırma ile paralellik göstermektedir (Aktaran, Turgay, 2022).

Yapılan araştırmada cinsiyet faktörü ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dönüşümcü liderliğin alt boyutları incelendiğinde hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algılarına ilişkin görüşleri benzerlik göstermektedir. Turgay (2022)’de yaptığı dönüşümcü liderlik ve psikolojik sözleşmenin, öğretmen görüşlerine göre ilişkisi adlı tez çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı fark bulamamıştır. Bu çalışma, yapılan araştırma ile uyusmaktadır.2012’de Balyer ve Özcan tarafından yapılan araştırmada, dönüşümcü liderliği öğretmen algısı üzerinden incelemiştirlerdir. Bu araştırmada cinsiyet ile dönüşümcü liderliğin alt boyutları arasında anlamlı fark tespit etmişlerdir. Ancak yapılan bu araştırma ile, Balyer ve Özcan (2012)’in sonuçları uyusmamaktadır. Kaya (2015)’nın çalışmasında, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik seviyelerini incelenmiş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı sonuçlar elde edemediği gözlemlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde yapılan bu araştırma ile paralel sonuçlara sahip araştırmalar görülmüştür.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre medeni durum değişkeni ile, dönüşümcü liderlik arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkeni ile dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan “yüksek başarı beklentisine sahip olma” boyutunda farklılaşma görülmüştür. Bekar öğretmenlerin bu algısının evli öğretmenlere göre yüksek olmasının sebebi,

hayatlarının daha iş odaklı bir zeminde ilerliyor olması olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç istatistiki açıdan anlamlılık ifade etmemektedir. Farklı bir değişle, medeni durum gözetmeksizin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları tüm ilkökul öğretmenleri için aynı öneme sahiptir. Tosun (2015) yaptığı araştırmada dönüşümcü liderliğin “idealleştirilmiş etki” boyutunda medeni durum ile anlamlı farklılık saptamıştır. Ancak bu sonuç yapılan araştırma ile örtüşmemektedir. Kaya (2015) araştırmasında, dönüşümcü liderlik ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark tespit etmemiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin ilkökul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu sonuç yapılan araştırma ile uyumaktadır.

Dönüşümcü liderlik ile yaş değişkeni arasında bu araştırmada anlamlı fark tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından “vizyon ilham sağlama ve rol model belirleme” ile, “grup amaçlarının kabulünü sağlama” alt boyutlarında da anlamlı farklılık görülmektedir. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; 20-30 yaş aralığındaki ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha düşük algıladıkları, 50 yaş ve üzeri ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha yüksek seviyede algıladıkları görülmektedir. Bunun sebebi 20-30 yaş grubu öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre ve iş yaşamından beklentileri ile, emekliliğe yaklaşan 50 yaş ve üzeri gruptaki öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve olgunlukları okul müdüründen beklentilerinin farklılaşabileceği düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde genellikle bu araştırma ile zıt sonuçlar görülmektedir. Altıntaş (2020)' in araştırmasında yaş ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı fark olmadığı gözlemlenmiştir. Çelik, Eryılmaz ve Şahin (2006)'in yaptığı araştırmada meslek lisesinde görev yapan müdürlerin dönüşümcü liderlikleri öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre yaş ile dönüşümcü liderlik arasında farklılaşma görülmemektedir. Ancak alanyazında yaş ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı farklılık bulan araştırmalar da mevcuttur. Yıldız (2019)'in çalışmasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre dönüşümcü liderlik algılarının farklılaştığı sonucu ortaya konmuştur. Genç öğretmenlerin, ilkökul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışına dair ortaya çıkan puanlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, yapılan araştırma ile uyumlu bulunmuştur. Yılmaz (2015)'in halk eğitim merkezi müdürlerinin dönüşümcü liderlikleri üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Sonuçlara göre 25 yaş altı öğretmenlerin verdiği cevapların diğer yaş grubu öğretmenlerinden ayrılmakta olduğu görülmüştür. Bu araştırma ile Yılmaz (2015)'in sonuçları paralellik göstermektedir. Genç öğretmenlerin mesleğe başladıkları dönemlerde, yaşı büyük öğretmenlere göre daha hevesli olmaları, yeni fikirlere açık olmaları gibi durumlar, yaşa bağlı anlamlı farklılıkları açıklayabilir.

Yapılan çalışmada ilkökul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları ile okul müdürü ile çalışma süresi arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar alanyazında incelenen çalışmalardan farklılaşmakta, uyum sağlamamaktadır. Ulutaş (2010)'in yaptığı çalışmada öğretmenlerin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini algılamasında alt boyutlarda farklılık tespit etmiştir. Okul müdürü ile çalışma süresi arttıkça, dönüşümcü liderlik oranlarının düştüğü vurgulanmıştır (Ulutaş,2010). Bu araştırma ile alanyazının farklı çıkmasının sebebi, kuşaklar arası farklılaşmalar, Z kuşağının okullarda görev yapmaya başlaması olabilir. Ayrıca pandemi sürecinden sonra gerçekleştirilen bir araştırma olduğu için, öğretmenlerin liderliğe bakış açılarında farklılaşmalar gerçekleşmiş olabileceği düşünülmektedir.

İlkokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışı algıları öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi isimli bu araştırmada, kıdem değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Dönüşümcü liderliğin herhangi bir alt boyutunda da farklılaşma gözlemlenmemiştir. Aslan ve Kiriş (2019) tarafından yapılan araştırmada 1 ve 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, diğer kıdem basamağındaki öğretmenler ile farklılaşması görülmektedir. Ancak bu çalışma ile Aslan ve Kiriş (2019)'in araştırma sonuçları örtüşmemektedir. Literatürde bu araştırma ile sonuçları uyuşan araştırmalar da mevcuttur. Zacharo, Marios ve Dimitra (2018, aktaran, Turgay,2022) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderlik üzerine araştırmaya göre, kıdem değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Taş ve Çetiner (2011) yılında ortaöğretim müdürlerinin dönüşümcü liderlik boyutlarını araştırmış ve kıdem değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın sonuçları ile elde edilen bulgular uyusmaktadır. Uygulama yapılan grubun farklılığından dolayı farklı sonuçlar elde edilmiş olabileceği düşünülmektedir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, dönüşümcü liderlik ile görev yapılan kurum türü arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Yalnızca “yüksek başarı beklentisine sahip olma” alt boyutu ile görev yapılan kurum türü arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Özel okulda çalışan ilkökul öğretmenlerinin verdiği cevaplara göre bu alt boyutta farklılık görülmektedir. Bunun sebebi özel okul şartlarının devlet okullarından daha değişken olması olabileceği düşünülmektedir. Devlet okullarında atama usulü ile çalışabilen öğretmenlerin, özel okullarda yıllık anlaşmalar ile devam edebilmeleri, özel okul öğretmenlerinin bu algısının daha yüksek olmasının nedeni olabilir. Çelik (2010)'in yaptığı, okul müdürlerinin dönüşümcü liderliği ve öz bilinci arasındaki ilişkiyi inceleyen tez araştırmasında, görev yapılan kurum türü ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Elde ettiği bu sonuçlar, yapılan araştırma sonucu ile örtüşmektedir.

Bulgular incelendiğinde dönüşümcü liderlik ile eğitim durumu arasında anlamlı fark görülmemiştir. Yalnızca “bireysel ilgi gösterme” alt boyutunda anlamlılık mevcuttur ancak bu istatistiki farklılaşmaya sebep olmamaktadır. Aritmetik ortalamaya bakıldığında lisans mezunu ilkökul öğretmenlerinin, lisansüstü ve üzeri eğitim durumuna sahip öğretmenlere göre bireysel ilgi boyutu algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da lisansüstü ve üzeri eğitime sahip öğretmenlerin farkındalıklarının daha yüksek olması sebebi ile olabileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar Gün (2020)'ün araştırması ile paralellik göstermektedir. Ancak Çetin ve Kinik (2015) 'in akademisyenler ile yürüttükleri çalışmalarında, akademisyenlerin dönüşümcü liderlik algısı ile eğitim durumu arasında farklılık tespit edilmiştir. Bu durum çalışma koşulları, akademik grup ve devlet kurumunda çalışma standartları gibi farklı sebeplerden kaynaklı olabilir.

5.1.2. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Sonuçların Tartışılması

Araştırma bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algılarının “yüksek düzeyde” olduğu gözlemlenmiştir. İş yaşam kalitesinin “genel iyi olma” alt boyutu en yüksek orana sahipken, “iş kontrol edebilme” alt boyutu ise en düşük orana sahiptir. İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada branş öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri üzerine çalışılmış ve sonuçların yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Demir (2019), ortaokul öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yüksek düzeyde tespit etmiştir. Akan ve Yalçın (2016) 'ın yaptıkları araştırmada lise, ortaokul ve ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde olduğu tespit etmişlerdir. Buna göre elde edilen sonuçlar ile literatür bulguları uyusmaktadır.

Araştırma bulgularına göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık görülmüştür. 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark mevcuttur. Bu farklılık işe yeni başlayan 20-30 yaş grubu öğretmenler ile mesleki sürelerinin sonuna yaklaşmış olan 50 yaş ve üzeri öğretmenler için farklılaşması olağan görülmektedir. Ayrıca, 20-30 yaş grubu öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre ve iş yaşamından beklentileri ile, 50 yaş ve üzeri gruptaki öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve olgunlukları açısından farklılık anlamlı bulunmaktadır.

İş yaşam kalitesinin tüm alt boyutlarında da ayrıca farklılaşma mevcuttur. İş kariyer memnuniyeti alt boyutunda 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yorumlamaları arasında anlamlı fark görülmektedir. Genel iyi olma alt boyutu sonuçları incelendiğinde, yaş değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmiştir. Bu alt boyutunda 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yorumlamaları arasında anlamlı fark görülmektedir. İş kontrol edebilme alt boyutunda 20-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark mevcuttur. Çalışma koşulları alt boyutunda yaş değişkenine göre 20-30 yaş ile 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yorumlamaları arasında anlamlı fark görülmektedir. İş yaşamında stres alt boyutu 20-30 yaş ile 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aile ve iş yaşamı dengesi alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu alt boyutta 20-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-50 yaş, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark mevcuttur. Kösterelioğlu (2011) 'nun yaptığı araştırmada yaşa göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Karadaş (2020) yılındaki araştırmasında yaşa göre iş yaşam kalitesinde değişim gözlemlenmezken, Yaman (2019)'ın araştırmasında da yaş değişkenine göre farklılık tespit edilmemiştir. Bu araştırma ile sonuçlar örtüşmemektedir.

Genç öğretmenler ile emeklilik yaşı yaklaşmış öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasında farklılaşma mevcuttur. Yaşı büyük öğretmenlerin tecrübe düzeyleri gençlere göre farklılaşmaktadır. Genç öğretmenlerin hayata dair idealleri, mesleki beklentileri, hayattaki hedefleri göz önüne alındığında sonuçlar makul bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, bu araştırmada cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu veriler Demir (2016)'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Alt boyutlarda da herhangi bir farklılaşma mevcut değildir. Elde edilen sonuçlara göre kadın ve erkek ilköğretim öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları benzerlik göstermektedir olarak yorumlanabilir.

Medeni durum ile iş yaşam kalitesi arasında, bu araştırmaya göre anlamlı fark mevcuttur. İş yaşam kalitesinin “iş kariyer memnuniyeti” alt boyutunda ve “iş kontrol edebilme” alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Ancak iş kontrol edebilme alt boyutunda evli öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri daha yüksek olarak gözlemlenmiştir. Çalışma koşulları alt boyutunda medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. İş yaşamında stres alt boyutunda ve aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu araştırma Kösterelioğlu (2011)'in araştırması ile paralellik göstermektedir. Kösterelioğlu (2011), iş yaşam kalitesi ile medeni durumun farklılık göstermesini, evli öğretmenlerin duygusal desteğe daha fazla sahip olduğu şeklinde açıklamıştır. Bekar öğretmenlerin sorumluluk yükünün evli öğretmenlere göre farklılaştığı yaşamsal durumlar mevcut olduğu için, evli öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Evli öğretmenlerin aile düzenleri, eş ve çocukları ile ilgili sorumlulukları duygusal tatmini daha fazla sağlayabileceği düşünülmekte bu sebeple de bekar öğretmenlerin iş yaşam kalitesinde iş yaşamına daha fazla anlam

yükleyebileceği ve beklentileri fazla olduğu için iş yaşam kalitesi algılarının daha düşük olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Yalnızca “iş yaşamında stres” alt boyutunda farklılaşma mevcuttur. Lisansüstü ve üzeri eğitim durumuna sahip ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşamında stres algılarının daha yüksek olması, bu anlamdaki farkındalıklarının daha fazla olması ile açıklanabilir. Eğitim seviyesi arttıkça alanyazındaki araştırmalarda memnuniyet azalmakta ve stres oranları artmaktadır. Bu araştırma Demir (2016) ve Kösterelioğlu (2011) ’nun araştırmalarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile görev yapılan kurum türü değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutunda özel okul öğretmenleri ile devlet okulu öğretmenleri arasında anlamlı fark görülmektedir. Özel sektörün yoğun ve rekabetçi temposundan kaynaklanan bir etmen olduğu düşünülmektedir. Ancak bu durum istatistiki farka sebep olmamaktadır. Çiçek (2021) de okullardaki mekan kalitesi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesini karşılaştırdığı araştırmasında, iş yaşam kalitesi ile görev yapılan kurum türü arasında anlamlılık tespit etmemiştir. Bu araştırma, Çiçek (2011) ’in verileri ile örtüşmektedir.

Okul müdür ile çalışma süresi değişkenine göre iş yaşam kalitesi farklılık göstermemektedir. İş yaşam kalitesinin işi kontrol edebilme ve çalışma koşulları alt boyutlarında okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine ilişkin fark görülmüştür. Çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında fark tespit edilmiştir. Kösterelioğlu (2011) ve Demir (2016) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile okuldaki görev süresi arasında anlamlı farklılık bulmamışlardır. Bu araştırma ile alanyazın paralellik göstermektedir.

Mesleki kıdem ile iş yaşam kalitesi ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda, iş yaşam kalitesinin “iş kontrol edebilme” alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre, kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre, mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları daha yüksektir. Bulgulara göre, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında da anlamlı fark vardır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olan çalışma koşulları, mesleki kıdemi 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre, 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılık mevcuttur. İş yaşamında stres alt boyutu kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerle mesleki kıdemi 11-15 yıl olan ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı farklılık mevcuttur.

Aile iş yaşamı dengesi alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine ilişkin kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arasında da anlamlı fark vardır. Elde edilen bulgular Karadaş (2020) çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu farklılıkların temel sebebi; öğretmenlerin çalıştıkları ilk 1-3 yıl içerisinde idealist tutum sergilemeleri, beklentilerinin yüksek olması olabilir. Çalışma yılı arttıkça ve emekliliğe yaklaşıldıkça iş yaşam kalitesi beklentisi ve işe karşı duyulan hevesin azaldığı düşünülmektedir. İdealist tutum ve çalışma isteğinde azalma olabileceği için, araştırmanın sonuçlarının tutarlı olduğu düşünülmektedir.

5.1.3. Dönüşümcü Liderlik ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki ve Yordama

Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan vizyon ilham sağlama uygun rol model ile, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş yaşamında stres arasında negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Vizyon ve ilham sağlama arttıkça, iş yaşamında stres azalır olarak yorumlanabilir. Vizyon ve ilham sağlama alt boyutunun, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş kariyer memnuniyeti ile arasında pozitif yönlü ve yüksek anlamlılık tespit edilmiştir. Çalışma koşulları ile aile iş yaşamı dengesi arasında yüksek düzeyde anlamlılık tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin ikinci alt boyutu olan grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan iş yaşamında stres arasında arasında negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile iş kariyer memnuniyeti arasında arasında yüksek düzeyde anlamlılık tespit edilmiştir. Grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu ile çalışma koşulları arasında yüksek düzeyde anlamlılık tespit edilmiştir. Entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu ile iş yaşamında stres alt boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Entelektüel teşvikte bulunma arttıkça iş yaşam kalitesinin alt boyutlarında iş yaşamındaki stres azalır olarak yorumlanabilir. Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan bireysel ilgi gösterme ile iş yaşam kalitesinin alt boyutu iş yaşamında stres arasında arasında negatif yönlü zayıf ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan Regresyon analizi sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin iş yaşam kalitesini anlamlı olarak yordamaktadır. Bu bulgulara göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin yükselmesinde pozitif yönde katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler mevcuttur. Elde edilen sonuçlarda dönüşümcü liderlik davranışı yüksek bulunan okul müdürlerinin, ilkökul öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile ilişkileri de gözlemlenmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha da arttırmak için, okullarda liderlik eğitimleri gibi programlar başlatılabilir. Dönüşümcü liderlik davranışı düşük olan okul müdürleri için mentörlük programları başlatılabilir. Ayrıca okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeylerinin artırılması için güncel koşullara, teknolojiye hakim olmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Çağı takip eden liderler olmaları, bu becerilerinin geliştirilmesi için de gerekli desteklerin sağlanması önerilmektedir. Dönüşümcü liderlerin vizyon ilham sağlama ve uygun rol model alt boyutu düşünüldüğünde, ilham ve örnek olabilmeleri için, bilimsel okur yazarlıklarının olması gerektiği düşünülmektedir. Dünyadaki araştırma ve uygulama örneklerine hakim olan okul müdürlerinin, kendi okullarına da benzer çalışmaları entegre edebileceği düşünülmektedir. Bu sebeple, okul müdürlerinin yetkinlik değerlendirmesine tabii tutulması, yüksek lisans ve belli düzeyde yabancı dil şartı konulması, eğitim sektörüne katkı sağlayacaktır. Rol model olabilecek bir okul müdürünün, çalıştığı kurumdaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesine de olumlu yönde katkılar sunabileceği araştırmanın bulguları ile de örtüşmektedir.

İlkökul öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri elde edilen bulgulara göre yüksek düzeyde tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi her meslek grubunda olduğu gibi, eğitim sektöründe de dengeye sahip olmalıdır. İş yaşam dengesini sağlayabilmek için iş yükünü yönetebilmek gerekmektedir. İş yaşam kaliteleri birçok etmenle ilişkilidir. Bunlardan biri de ücret politikasıdır. Türkiye’de

öğretmenler için belirlenen ödeneklerin iyileştirilmesi, öğretmenler için güdüleyici olabileceği düşünülmektedir. Okul müdürlerinin, yönetim süreçlerine öğretmenleri katması, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinde pozitif etki yaratabilir. Çalışma koşulları ile ilgili fikir sunabilen öğretmenler, kendilerini okulun ve ekibin bir parçası olarak görecektir. Belirli periyotlarla öğretmenlerden geri bildirimler alınması ve bu geri bildirimlerin herhangi bir cezai yaptırım olmadan, iyileştirmeyi teşvik etmesi önemli görülmektedir. Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin gelişime açık yönlerinin keşfedilmesi, iyileştirme fırsatları verilmesi için hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir. Ayrıca okul ortamına ve beraber çalıştıkları ekiplere öğretmenlerin daha kolay adapte olabilmeleri için sosyal, kültürel faaliyetler, ekip çalışmasını güçlendirici projeler yapılması önerilmektedir.

Bu araştırma İstanbul İli Beylikdüzü İlçesindeki özel ve kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Konu ile ilgili daha fazla bilgi edinebilmek için farklı kademelerde, farklı branşlardan öğretmenler ile çalışılması önerilmektedir. Farklı il ve ilçelerde bu araştırmanın yapılması, literatüre katkı sağlayacaktır. Nicel yöntem ile gerçekleştirilen bu çalışma ile ilgili nitel yöntemler kullanılarak farklı araştırma konuları oluşturulabilir. Okul aktif bir ortam olduğundan, öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ile yalnızca okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını ilişkilendirmek eksik bilgi aktarımına sebep olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Abdulrahman, M.T.(2019). *Lise yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin incelenmesi (Irak- Kerkük Örneği)*. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Acuner, T. (2017). Dönüşümcü liderlik ve inovasyon: Çalışanların yaratıcı davranışları üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 39(1), 125-138.
- Açıkalm, A. (2003). *İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve empati becerileri arasındaki ilişki (Ankara ili Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Akar, H. & Üstüner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: validity and reliability studies, İnönü University Journal of the Faculty of Education, 18(2), 159-176.
- Akbolat, M., Oğuz, I., ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(11), 35-50.
- Akçay, A. (2003). Okul müdürleri öğretmenleri etkileyebiliyor mu?. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı:157.
- Akpolat, T. & Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven, Umut ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53) , 240-262 .
- Altıntaş, D. (2020). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: iletişim sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Altınbaş Üniversitesi, Ankara.
- Aslan, Ş. (2013). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aslan, H., & Tüz, M. (2015). İş-yaşam dengesi ve iş yaşamı kalitesi ilişkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Avcı Öztürk, D. (2010). *Hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve iş yaşam kalitesinin iş doyumuna düzeyine etkileri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, H. (2014). Liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İnşaat sektöründe bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 1-23.
- Aydın, A. , Sarier, Y., Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2) , 795-811 .

- Aydın, İ., Çelik, Y., ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(2), 79-100.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.
- Batır, S. (2022). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğrenen okul arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bayo-Moriones, A., Galdón-Sánchez, J. E., & Martínez-de-Morentin, S. (2018). Quality of work life and firm performance: Investigating the moderating role of culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 529-554.
- Bilgivar, O. O. & Asmaz, A. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerine etkisi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (2022) 176-193.
- Bolduc, R. R. (2002). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the montreal area*. Ph.D. Thesis. McGill University. Canada.
- Burns, J.M. (2010) Leadership. Harper Perennial : New York
- Bursalıoğlu, Z. (1994). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: PEGEM Yayınları No:9.
- Büyüköztürk Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*(28, bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Cansoy, R. (2020). Transformational school leadership: Predictor of collective teacher efficacy. *Sakarya University Journal of Education*, 10(1), 90-103
- Celep, C. (2014). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cetin, M. O., & Kinik, F. S. (2015). An analysis of academic leadership behavior from the perspective of transformational leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (207), 519-527.
- Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49-66.
- Çelik, Ö. (2010). *Okul yöneticilerinin öz bilinç yeterliliği ve dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, S., & Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara İli Örneği). *Politeknik Dergisi* 9(4): 211-224.

- Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V.(2003), *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik V. 2007. Eğitimsel liderlik. Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Çetiner, A. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Cici,B. (2021).*Okul Müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çiçek, M.S .(2021). *Okulların mekan kalitesi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki*.(Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Cunningham, W. G., & Gresso, D. W. (2008). Quality of work life: A study of school administrators. *Journal of School Leadership*, 18(4), 444-459.
- Demir, E.(2019). *Öğretmenlerin İş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demir, M.(2011). İş görenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3).
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deveci,S.(2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Durukan, H. (2006). Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 277-286.
- Edizler,G. & Akbulut. E. (2011).Özel öğretim kurumlarında eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik boyutları. *Erciyes İletişim Dergisi Akademia*, Cilt 2, Sayı 2, (20-32)
- Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdem, M.(2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdoğan, İ. (2003). *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erginer, A. (2003). *İş Yaşamının Niteliği, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. (Elma, C., ve Demir, K., Dü) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ertürk, R. & Argon, T. (2021). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve davranışları. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (23): 371-393
- Eryılmaz, F. (2006). *Endüstri meslek lisesi okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gelmez, S. (2018). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gök, E. (2018). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Duygusal zekâ ve güvenin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 217-232.
- Gökmen, E. (2021). *Meslek öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve okula bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, N. (1997). Eğitim lideri olarak okul yöneticileri. *Milli Eğitim Dergisi*. (134), 50- 55.
- Gün, F. (2020). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin okula bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Güneş, A.M. & Buluç, B. (2012). İlköğretim okullarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Yaz*, 10(3), 411-437.
- Hadımoğlu, D. (2022). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesi özel ortaöğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Beta yayıncılık.
- İbiş, Y., & Şenol, M. (2021). Uzaktan eğitimde dönüşümcü liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(3), 193-207
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel işletmecilikte dönüşümcü liderlik anlayışı* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kahya,S.(2020).*Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Kandemir, M.(2018). *Kadın müdürlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinde motivasyonun aracı rolü.* (Yüksek Lisans Tezi).İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri İli Örneği). *Erciyes Journal of Education*, 5(1), 51-73.
- Karadaş, Y. S. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Karasar, N. (1994). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler. Ankara: 3A eğitim danışmanlık.
- Kaya, S. (2015). *İlkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayalar, M. (1997). *Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatının kalitesinin artırılmasındaki etkileri ve bir uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kılıç, B. G., & Güngör, V. (2017). İş yaşamı kalitesi algısı ve motivasyon ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 37-50.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.XIV, S. I
- Kılınç, A.Ç., Polatcan, M., & Yıldız, T. (2020). Developments in transformational school leadership research: A systematic review. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 814-830.
- Kiriş, B. (2016). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki.* (Yüksek Lisans Tezi). On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Sti., İstanbul.
- Koçel, T.: (2007), *İşletme Yöneticiliği: Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*, 11. Basım, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No:203, İstanbul.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği* (17. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılılaşması arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Kuğu, N. (2019). *Okul öncesi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kundi, G.M. (2021). Relationship between quality of work-life and individual work performance: Moderating role of organizational culture. *Amazonia Investiga*, 10(45), 88-98.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does professional community affect the classroom? Teachers' work and student experiences in restructuring schools. *American Journal of Education*, 106(4), 532-575.
- Manju, N. (2014). Quality of work life: Perception of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.
- Nanjundeswaraswamy, T.S. And Swamy, D.R. (2012). A literature review on quality of work life and leadership styles. *International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)*, Vol. 2, Issue 3.
- Oğuz, E. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. 5. Baskı. Bursa: Ekin.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. Geliştirilmiş 6. Baskı. Ankara: Pegem yayınları.
- Özer, S. (2021). *Özel eğitim öğretmenlerinin covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Lefkoşa
- Podsakoff, P. M., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

- Sabuncuoğlu, E.T. (2012). Liderlik, Değişim ve Yenilik. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar (63-82)* (3. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Saka, A. C., & Odabaşı, Y. (2013). İş yaşamı kalitesi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 57-75.
- Şahin, S. (2006). İlköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri (İzmir İli Örneği). *Eğitim Araştırmalar*, 23, 188 – 199.
- Şentürk, C. (2010). *İlköğretim okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şişman, M. (2002). Öğretim liderliği, (5. bs). Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2004). Öğretim liderliği. 2. Baskı. Ankara: Pegem A.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(3), 23-28.
- Subaş, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile enneagram kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taş, A. ve Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9/2, 369-392.
- Taşdan, M. ve Erdem, M.(2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113 .
- Toksöz,S. (2010). *21. yüzyılın liderlik anlayışı olarak okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmenlerin algılarına göre değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Topçu, S., & Özçalışkan, S. (2012). İş yaşam kalitesi: Devlet hastanesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 25-47.
- Tosun, F. (2015). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen görüşlerine göre araştırılması* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Töremen, F. & Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Malatya İli Örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 27-39.

- Tuncer, M., & Erdoğan, A. (2014). Dönüşümcü liderlik ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: Bir araştırma. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 81-96.
- Turgay, Ç.N. (2022). *Dönüşümcü liderlik ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Turhan, M.& Yaraş, Z. (2014). İlkokul yöneticilerinin program liderliği davranışlarını gösterme düzeylerinin öğretmenlerin kolektif yeterlik algısına ve örgütsel öğrenme düzeyine etkisi. Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt-Sayı: 39, 175-193.
- Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (2010). Liderlik: Kuramlar, Yaklaşımlar, Uygulamalar. Yönetim Dizisi.
- Uğurluoğlu, Ö., & Kelleci, M. (2016). İş yaşamı kalitesi: Kavramsal bir çerçeve ve bir araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(28), 55-70.
- Ulutaş, S. (2010). *Kriz yönetimi ve dönüşümcü liderlik*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uysal, F. G. (2002). Çalışma yaşamının kalitesi ve çağdaş yönetim. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(1).
- Uzunboylu, H., Öztürk, M., & Solmaz, G. (2014). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(2), 795- 811.
- Üstüner, T. (2010). Örgütlerde dönüşümcü liderlik. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1), 117-132
- Wong, K., & Kwan, P. (2015). Transformational leadership, school organizational conditions, and student achievement: The mediating role of collective teacher efficacy. Educational Administration Quarterly, 51(2), 214-253.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016). "Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Erzincan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(1): 205-224.
- Yaman, Z.B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1(2).
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 223-251.
- Yıldız, E.(2019). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algılarına etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12): 177-198.
- Yılmaz, A. (2019). “Büyük Selçuklu Devleti döneminde eğitim”, Kılınc, M. ve Kurt, S. K. (Ed.), *Türk Eğitim Tarihi* (s. 41-62) içinde. Ankara: Pegem Akdemi Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç.B.(2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2011, Cilt 17, Sayı 2, Ss: 277-394.
- Yılmaz, R. Y. (2019). Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

EKLER

EK 1: Ölçek İzni

Gönderilen - Google Posta Kutusunda Bulunanlar

MT meliscan tabanlı 6 Ocak 2023 08:43
ÖLÇEK İZİNİ HK.
Kime:

Merhabalar Hocam;

İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Öğrenciyim.

Bu yıl yazmakta olduğum tezimde Podsakoff'un geliştirdiği ve sizin tarafınızdan türkçeye uyarlanan "Dönüşümcü Liderlik" ölçeğini izinizle kullanmak isterim.

Kıymetli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Meliscan ÖZCAN.

Öi Ömer İşcan 6 Ocak 2023 12:21
Ynt: ÖLÇEK İZİNİ HK.
Kime: meliscan tabanlı

Sevgili Meliscan,
Ölçeği bilimsel atıf gösterme kurallarına uygun olarak elbette kullanabilirsin. Kolaylıklar dilerim.

Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
25240 Erzurum/Türkiye
Tel: 0 438 323 11 11

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: meliscan t
Kime:
Gönderilenler: Fri, 06 Jan 2023 08:43:09 +0300 (TRT)
Konu: ÖLÇEK İZİNİ HK.
[meliscan tabanlı adlı kişiye ait metnin Daha Fazlasını Gör](#)

Gönderilen - Google Posta Kutusunda Bulunanlar

MT meliscan tabanlı 6 Ocak 2023 08:48
ÖLÇEK İZİNİ HK.
Kime:

Merhabalar Hocam;

İstanbul Kültür Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Öğrenciyim.

Bu yıl yazmakta olduğum tezimde tarafınızca geliştirilen "İş Yaşam Kalitesi" ölçeğini izinizle kullanmak isterim.

Kıymetli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Meliscan ÖZCAN.

AA ahmet alı 6 Ocak 2023 10:43
Yan: ÖLÇEK İZİNİ HK.
Kime: meliscan t

Hocam merhabar, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler ilgili makalede mevcuttur. Kolaylıklar dilerim.

Doç.Dr. Hüseyin Akar
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Muallim Rifat Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
[Android'de Yahoo Postadan gönderildi](#)

EK 2: MEB İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-71050851
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Melis Can ÖZCAN)

25/02/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 03.02.2023 tarihli ve E-89480013-044-78819 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 06.02.2023 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : İlkokul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerindeki Etkileri:İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi Örneği
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Beylikdüzü
Araştırma Kişiler : İlkokul Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2022 - 2023 Eğitim - Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzde uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (5 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İnran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorun.meb.gov.tr> adresinden **f2c8-4cc8-3571-8023-7dd1** kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-44-71155952
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Melis Can ÖZCAN)

27.02.2023

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 25.02.2023 tarihli ve E-59090411-20-71050851 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Hüseyin AYDIN
İl Millî Eğitim Müdürü a.
İl Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad.No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 32 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorumli.meb.gov.tr> adresinden 8hf3-2ce8-3105-h4e3-f843 kodu ile teyit edilebilir.



EK 3: Etik Kurul Kararı



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

| | |
|----------------------------|---|
| Toplantı Tarihi: | 16.03.2023 |
| Karar No: | 2023/46 |
| Sorumlu Araştırmacı: | Melis Can ÖZCAN |
| Araştırma Başlığı: | İlkokul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkileri; İstanbul Beylikdüzü İlçesi Örneği |
| Başlangıç Tarihi: | Etik onayı alındıktan sonra |
| Etik Kurul İzninin Süresi: | 1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak) |

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Prof. Dr. Seyhan Altun

Etik Kurul Başkanı