

Received/Geliş	:	2023 January	/	Ocak 2023	Accepted/Kabul	:	2023 February	/	Şubat 2023	Published/Yayın	:	2023 March	/	Mart 2023
----------------	---	-----------------	---	--------------	----------------	---	------------------	---	---------------	-----------------	---	---------------	---	--------------

Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Selçuk Topdemir¹ Turgay Çiftçi² Hasan Arslan³ Nursel Gündüzalp Gülsever⁴ Mahir Kaya⁵ Lider Yusufoglu⁶

Atıf/Reference: Topdemir, S., Yurddaş, M., Arslan, H., Gündüzalp Gülsever, N., Kaya, M. ve Yusufoglu, L. (2023). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, II(1), 40-50.

Özet

Bu çalışma, okul müdürlerin liderlik davranışı ile öğretmenlerin yaşam doymu arasındaki ilişkiyi, öğretmenlerin algısı ile belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı, ilgili literatürün incelenmesi ve gözden geçirilmesi sonucunda bu konuyla ilgili yapılmış çalışmaların eksikliğinin olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle, bu makale, bu çalışmada kapsanan seçilmiş değişkenler arasındaki ve aralarındaki bağlantıya yönelik ampirik kanıtlar sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmacı, Diyarbakır ili çevre ilçelerinde görev yapan 300 öğretmen üzerinde iki ölçek (okul müdürlerinin liderlik davranışı ile öğretmenlerin yaşam doymu) nicel araştırma analizi yöntemini kullanmıştır. Araştırma bulgularında, öğretmenlerin, algılanan okul müdürlerinin liderlik davranışı ve yaşam doymu ile ilgili davranışlarının “orta seviyede” olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışları hakkındaki görüşlerinin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum ve çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yine eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığında; okul müdürlerinin liderlik ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer yandan yaşam doymu genel ölçeğinin eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıktığı ve bu farkın ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek derecede yaşam doymu algıladıkları ortaya çıkmıştır. Algılanan okul müdürlerinin liderlik davranışı ve yaşam doymu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik alt boyutlarından yardımsever ile yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki varken otoriter liderlik alt boyutu ile yaşam doymu arasında negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra ahlaki liderlik ve sömürücü liderlik ile yaşam doymu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Algılanan okul müdürlerinin liderlik davranışları alt boyutlarından yardımsever liderlik müdür davranışının yaşam doymunu pozitif yönde yordamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Liderlik davranışı, yaşam doymu, okul müdürü, öğretmen.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0003-2664-8406> [Sorumlu Yazar]

² Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0002-2623-5292>

³ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0005-2043-9971>

⁴ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0009-8372-3565>

⁵ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0001-8831-6493>

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0003-5542-6578>

Investigation of the Relationship Between School Principals' Leadership Behavior and Teachers' Life Satisfaction

Abstract

This study aimed to determine the relationship between school principals' leadership behavior and teachers' life satisfaction with teachers' perceptions. As a result of the examination and review of the relevant literature, the researcher determined that there is a lack of studies on this subject. Therefore, this article aims to provide empirical evidence for the interrelationship between and among the selected variables covered in this study. The researcher used the quantitative research analysis method of two scales (leadership behavior of school principals and life satisfaction of teachers) on 300 teachers working in the surrounding districts of Diyarbakır. In the research findings, it was determined that the behaviors of teachers and perceived school principals regarding leadership behavior and life satisfaction were at a "moderate" level. When the teachers' perceived school principals' views on leadership and life satisfaction behaviors were compared according to gender, age, professional experience, marital status and school level, it was seen that there was no significant difference. Again, when compared according to the education level variable; There is no significant difference in the leadership scale of school principals. On the other hand, the difference between the arithmetic averages of the education status groups of the general scale of life satisfaction was statistically significant and this difference was found to be higher for associate degree graduates than undergraduate and graduate graduates. There is a significant and positive relationship between perceived school principals' leadership behavior and life satisfaction. In addition, there was a positive relationship between benevolent and life satisfaction, which is one of the leadership sub-dimensions of school principals, while a negative relationship emerged between the authoritarian leadership sub-dimension and life satisfaction. In addition, there is no relationship between moral leadership and exploitative leadership and life satisfaction. Benevolent leadership, one of the sub-dimensions of perceived school principals' leadership behaviors, positively predicts life satisfaction of principal behavior.

Keywords: Leadership behavior, life satisfaction, school principal, teacher.

1. Giriş

Liderlik, iş hedeflerine ulaşılmasını sağlamak için başkalarını etkileme çabasıdır. Bu, iş talebini karşılamak için çalışan örgütleri teşvik eden üyeleri cezbetmek, çekmek, motive etmek ve ikna etmektir. Liderlik, operasyona komuta etmeyi, koordinasyonu ve idareyi içerir, yönetimin öznesi ve nesnesi arasındaki, komuta ile emirleri uygulayan arasındaki ilişkiyi ifade eder (Hoa, 2015, s. 5). Liderliğin amacı, tüm insanları, tüm üyeleri rolün, sorumlulukların tam olarak farkında kılmak ve görevlerini yerine getirmektir, bu da işletmenin genel amaçlarının uygulanmasına önemli bir katkı sağlamaktadır.

Liderlik, davranışı etkileme sürecidir ve bireyleri veya insan gruplarını kuruluşun amaçlarına doğru yönlendirir. Modern insan deneklerin liderliğin rolünü artırması durumunda bu nesne daha dikkatli incelenmiştir (Yukl, 2012). Griffin (2001) liderlerin en çok kriz durumlarında doğmuş gibi görüldüğünü ve krizin olduğunu tanımlamıştır. Çünkü meydan okumak gibi doğdular ve kazanmak için çok heyecanlı yapıya sahiptirler.

İyi bir liderlik becerileri vizyoner, stratejik, öngörülebilir değişiklikler yapabilen, gelecekte büyük fırsatlar sunan becerilerdir. Liderler, çalışanların kalplerinde normal bir insanın karşılayamayacağı birçok beceriye sahip olduğu izlenimini yaratır. İşte bu, hedeflerinize nasıl ulaşacağınız gibi becerileri benimseyen beceriler ve yetenekli liderlerdir (Kılınç & Deniz, 2023).

Liderlik tarzı, liderlerin çalışmalarının nasıl olduğu, başkalarının işleyişini etkileyen çabaları gösteren bir insan davranışı biçimidir; sonuç olarak birey ve olay arasındaki ilişki şu formülle temsil edilir: liderlik tarzı = Kişilik x Çevre. Liderlik tarzı, başkalarının işleyişini etkileyen çabaları yansıtan bir liderlik davranışı biçimidir. Liderlik tarzı, liderlerin faaliyetlerinin sistem karakteristik belirtilerini içeren liderlerin çalışmalarının, kişilik özelliklerine göre nasıl tanımlandığıdır (Nahavandi, 2000). Liderlik tarzı, yönetimde önemli bir faktör olarak kabul edilir; liderin sadece bilimsel ve örgütlü değil, aynı zamanda yetenek ve sanatsal hakimiyetini de temsil eder. Her yöneticinin belirli bir liderlik tarzı vardır, hiçbir liderlik tarzı tüm yönetim durumları için en iyisi değildir, yöneticilerin her duruma özel durumlara bağlı olarak liderlik tarzlarını nasıl kullanacaklarını bilmeleri önemlidir.

Liderlik etkinliği, bir liderin hem örgüte hem de takipçilerine fayda sağladığında, liderin ne kadar etkili işlev gördüğü olarak tanımlanmıştır (Yeşil, 2016). Bu tanıma takiben, etkin liderliğin örnekleri, kuruluş için kar elde etmek, takipçileri motive etmek ve kuruluşun iyi bir itibarını korumaktır.

Değişim sürecinde gerekli fonksiyonların yerine getirilmesinde liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Higgs, 2002). Paternalist liderlik, bu değişimi hızlandırdığı düşünülen liderlik modelleridir (Çalışkan, 2010).

Paternalist liderlik, özellikle son yirmi yılda yönetim literatüründe gelişen bir kavram haline gelmiştir. Ancak ataerkil liderliğin tanımı ve etkililiği konusunda araştırmacıların hâlâ önemli fikir ayrılıkları var (Pellegrini & Scandura, 2006). Literatür incelendiğinde ataerkil liderliğin en yaygın tanımını Farh ve Cheng'in (2000, s. 98) yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla ataerkil liderlik, güçlü disiplin ve otoriteyi, babacan yardımseverlik ve ahlaki bütünlük ile kişisel bir atmosferde birleştiren bir model olarak tanımlanmaktadır. Paternalist liderler, işyerlerinde bir aile ortamı yaratmayı amaçlamaktadır. Paternalist liderlikteki ilişkiler, baba-oğul ilişkisine benzer. Burada "baba", ast için en iyisini destekleyen yapıyı temsil eder.

Paternalist liderliğin boyutlarına ilişkin literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; dört boyut belirlenmiştir. Bu dört boyut (1) hayırsever liderlik, (2) ahlaki liderlik, (3) otoriter liderlik ve (4) sömürücü liderliktir. Bu çalışmada ele alınan boyutlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Dağlı & Ağalday, 2017).

Hayırsever liderlik: Liderin, izleyicilerinin kişisel refahı için izleyicilerine bireyselleştirilmiş, uzun vadeli ve bütüncül ilgi göstermesidir. Ayrıca liderin izleyicinin kişisel ve ailevi sorunlarına ilgi duyması, onu koruması ve affetmesi gibi davranışları da içerir (Erben ve Güneşer, 2008). Başka bir deyişle, yardımsever bir lider, astlarının kişisel ve ev içi sorunlarının yanı sıra işle ilgili sorunlarıyla da ilgilenir.

Ahlaki liderlik: Ahlaki liderlik, çoğunlukla kişisel bütünlük, kişisel gelişim ve özverilik gibi özelliklerle karakterize edilir. Ahlaki bir lider, rol model ve toplumsal norm ve değerlere uygun davranışlar sergilemeli; yetkisinin sadece kişisel çıkarlar için değil, aynı zamanda kamu yararı için de olduğunu göstermelidir. Ahlaki davranışlar, özverili olmayı, dürüst, sorumlu ve rol model olmayı ve profesyonel alanda kişisel çıkarları düşünmemeyi içermektedir (Cheng, Chou, & Farh, 2000).

Otoriter liderlik: Otoriter liderlik, bir liderin sorgulanamaz ve mutlak otoritesini ilan etmesi anlamına gelir; Astları üzerinde sıkı bir kontrolü vardır ve onlardan tam bir itaat ister. Otoriter liderliği tanımlayan somut davranış örneğinde, kontrol ve üstünlük, astların yeteneklerine değer verilmemesi, liderin görkemli bir resmi ve astlara didaktik talimatlar vardır (Aycan, 2006, s. 460).

Sömürücü liderlik: Sömürücü liderlikte lider çalışanlarının iyiliği ile ilgilenirken ilgi odağı örgütsel kazançtır. Liderin nihai hedefi astlarının itaatini kazanmaktır ve liderin önceliği örgütsel getirilerdir. Astların sadık olmalarının nedeni, itaatsizlikleri nedeniyle olumsuz tepkiler alabilmeleridir (Hayek, Novicevic, Humphreys, & Jones, 2010). Sömürücü liderlikte, astlar cezadan kaçınmak ve ödüllendirilmek için lidere saygı gösterir ve sadık kalırlar.

2. Materyal ve Yöntemler

Bu araştırma, betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Araştırmanın çalışma grubunu Diyarbakır ili çevre ilçelerinde görev yapan öğretmenler (N=300) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden 190'ı (%63,3) erkek; 206'sı (%68,7) lisans mezunu; 143 kişinin (%47,7) ise 31-40 yaş aralığında olduğu; 71 kişinin (%23,7) 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu, 94 kişinin (%31,3) ilköğretimde çalıştığı ve 236 kişinin (%78,7) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	110	36.7
	Erkek	190	63.3
Eğitim Durumu	Ön lisans	13	4.3
	Lisans	206	68.7
	Yüksek Lisans	78	26.0
	Doktora	3	1.0
Yaş	20-30	53	17.7
	31-40	143	47.7
	41-50	84	28.0
	51-60	18	6.0
	60 ve üzeri	2	.7
Medeni Durum	Evli	236	78.7
	Bekar	64	21.3
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	71	23.7
	6-10 yıl arası	67	22.3
	11-15 yıl arası	53	17.7
	16-20 yıl arası	46	15.3
	20 yıl ve üzeri	63	21.0
Çalıştığı Öğretim Kademesi	İlkokul	94	31.3
	Ortaokul	93	31.0
	Lise	73	24.3
	Diğer	40	13.3

Veri toplama aracı olarak; Okul müdürlerinin liderlik davranışı düzeyini belirlemek için Dağlı ve Ağalday (2017) tarafından geliştirilen, 22 madde ve 4 alt boyuttan oluşan “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek belirlenen bu alt boyutlar 22 maddeden 9’u (1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) yardımsever liderliği, 7 maddesi (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16) ise ahlaki liderliği oluşturmaktadır. Ayrıca 3 madde (17, 18, 19) otoriter liderliği, 3 madde (20, 21, 22) ise sömürücü liderliği oluşturmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik derecesi ise ,89 olduğu tespit edilmiştir

Diğer ölçme aracı ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe’ye Dağlı ve Baysal (2016) tarafından uygulanan “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek “tek boyut ve toplamda 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik derecesi ise ,88 olduğu tespit edilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum aldığı değerler birlikte normallik varsayımı incelenmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Grup	Değişkenler	N	Min	Max	\bar{X}	Ss	Skewness	Kurtosis		
Okul Müdürü Liderlik Davranışı	Yardımsever liderlik	300	1.00	5.00	3.28	1.14	-.386	.141	-.893	.281
	Ahlaki liderlik	300	1.00	5.00	1.94	1.07	1.117	.141	.327	.281
	Otoriter liderlik	300	1.00	5.00	2.67	1.15	.257	.141	-.814	.281
	Sömürücü liderlik	300	1.00	5.00	2.75	1.10	.204	.141	-.666	.281
	Okul Müdürü Liderlik Davranışı Genel	300	1.55	4.18	2.70	.40	.280	.141	.355	.281
Yaşam Doyumu	Yaşam Doyumu Genel	300	1.00	5.00	2.56	.89	.257	.141	-.258	.281

Araştırma ölçeği analizinde, Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı” ve “Yaşam Doyumu” ölçeklerinin genel ve alt boyutları bu şartı sağladığından dolayı normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışına (\bar{X} = 2,70; Orta düzeyde

katılıyorum) ve yaşam doyumuna ($\bar{X}=2,56$; Orta düzeyde katılıyorum) ilişkin görüşlerinin, ölçek puanlamalarına göre “orta” düzeyde oldukları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumunu davranışlarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

	Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Liderlik Davranışı Genel	Yardımsız liderlik	Kadın	110	3.1869	1.24712	-1.115	.266
		Erkek	190	3.3456	1.07795		
	Ahlaki liderlik	Kadın	110	2.0286	1.14413	.995	.321
		Erkek	190	1.9000	1.03871		
	Otoriter liderlik	Kadın	110	2.7455	1.12694	.839	.402
		Erkek	190	2.6298	1.16350		
	Sömürücü liderlik	Kadın	110	2.7788	1.20927	.292	.771
		Erkek	190	2.7386	1.03784		
	Liderlik Davranışı Genel	Kadın	110	2.7025	.42384	-.057	.954
		Erkek	190	2.7053	.39299		
Yaşam Doyumu	Yaşam Doyumu Genel	Kadın	110	2.6582	.95297	1.313	.190
		Erkek	190	2.5168	.86534		

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumunu davranışları hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>.05$). Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumunu davranışlarında, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını incelenmiştir. Yapılan ANOVA testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T-Test Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Liderlik Davranışı Genel	Ön lisans	13	2.8881	.51447	Gruplar arası Grup içi Toplam	.544 48.226 48.771	3 296 299	.181 .163	1.114	.344
	Lisans	206	2.6851	.38682						
	Yüksek Lisans	78	2.7232	.41879						
	Doktora	3	2.7273	.66027						
	Total	300	2.7042	.40387						
Yaşam Doyumu Genel	Ön lisans	13	3.1846	.84641	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.706 235.200 241.905	3 296 299	2.235 .795	2.813	.040*
	Lisans	206	2.5660	.88445						
	Yüksek Lisans	78	2.4538	.89424						
	Doktora	3	3.0667	1.52753						
	Total	300	2.5687	.89947						

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumunu davranışları görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; okul müdürlerinin liderlik ölçeğinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>.05$). Diğer yandan yaşam doyumunu genel ölçeğinin eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır $F(3,296); ,040$). Hangi eğitim durumu grupları arasında fark olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD ile bakıldığında farkın ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek derecede yaşam doyumunu algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumunu davranışlarında, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular

aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Liderlik	20-30	53	2.6664	.45489	Gruplar arası Grup içi Toplam	.762	4	.190	1.170	.324
Davranışı	31-40	143	2.6879	.39255		48.009	295	.163		
Genel	41-50	84	2.7137	.39253		48.771	299			
	51-60	18	2.8889	.38450						
	60 ve üzeri	2	2.8182	.25713						
	Total	300	2.7042	.40387						
Yaşam	20-30	53	2.5547	.99355	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.699	4	.925	1.145	.335
Doyumu	31-40	143	2.4909	.86586		238.206	295	.807		
Genel	41-50	84	2.7167	.88588		241.905	299			
	51-60	18	2.4667	.93808						
	60 ve üzeri	2	3.2000	.56569						
	Total	300	2.5687	.89947						

Tabloda görülebileceği üzere, okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumu genel ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda her iki ölçekte de yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F(4,295); ,290; 335).

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumu davranışlarında, mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Liderlik	1-5 yıl arası	71	2.6741	.39048	Gruplar arası Grup içi Toplam	.966	4	.241	1.490	.205
Davranışı	6-10 yıl arası	67	2.6303	.43186		47.805	295	.162		
Genel	11-15 yıl arası	53	2.7822	.41491		48.771	299			
	16-20 yıl arası	46	2.6907	.40899						
	20 yıl ve üzeri	63	2.7612	.36683						
	Total	300	2.7042	.40387						
Yaşam	1-5 yıl arası	71	2.5746	.95554	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.424	4	1.356	1.692	.152
Doyumu	6-10 yıl arası	67	2.3612	.86707		236.481	295	.802		
Genel	11-15 yıl arası	53	2.7623	.94140		241.905	299			
	16-20 yıl arası	46	2.6739	.80372						
	20 yıl ve üzeri	63	2.5429	.87800						
	Total	300	2.5687	.89947						

Tabloda görülebileceği üzere, okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumu genel ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okul müdürlerinin liderlik (F(4,295); ,205) ve yaşam doyumu (F(4,295); ,1524) genel ölçeklerinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumu davranışlarında, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doymu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre T-Test Analiz Değerleri

	Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Liderlik Davranışı Genel	Yardımsöver liderlik	Evli	236	3.2679	1.15995	-.567	.571
		Bekar	64	3.3594	1.08591		
Genel	Ahlaki liderlik	Evli	236	2.0006	1.10173	1.654	.099
		Bekar	64	1.7500	.97057		
	Otoriter liderlik	Evli	236	2.7161	1.18657	1.406	.162
		Bekar	64	2.5104	.99375		
Sömürücü liderlik	Evli	236	2.7881	1.10290	1.051	.294	
	Bekar	64	2.6250	1.09754			
Liderlik Davranışı Genel	Liderlik Davranışı Genel	Evli	236	2.7240	.40621	1.631	.104
		Bekar	64	2.6314	.38960		
Yaşam Doymu Genel	Yaşam Doymu Genel	Evli	236	2.5881	.90457	.719	.472
		Bekar	64	2.4969	.88371		

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışları hakkındaki görüşlerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>.05$).

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışlarında, çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doymu Düzeylerinin Çalıştığı Okul Kademesine Göre T-Test Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Liderlik Davranışı Genel	İlkokul	94	2.6644	.39334	Gruplar arası Grup içi Toplam	.618 48.152 48.771	3 296 299	.206 .163	1.267	.286
	Ortaokul	93	2.7341	.40958						
	Lise	73	2.6700	.39554						
	Diğer	40	2.7909	.42563						
	Total	300	2.7042	.40387						
Yaşam Doymu Genel	İlkokul	94	2.5000	.88658	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.650 240.255 241.905	3 296 299	.550 .812	.678	.566
	Ortaokul	93	2.5269	.85759						
	Lise	73	2.6384	.91570						
	Diğer	40	2.7000	1.00154						
	Total	300	2.5687	.89947						

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışları görüşlerinin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; okul müdürlerinin liderlik ölçeğinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>.05$). Analiz sonucuna göre okul müdürlerinin liderlik ($F(3,296)$; ,286) ve yaşam doymu ($F(3,296)$; ,566) genel ölçeklerinin çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 9. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve Yaşam Doymu Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçek Genel ve Alt Boyutları	Yardımsaver liderlik	Ahlaki liderlik	Otoriter liderlik	Sömürücü liderlik	Liderlik Davranışı Genel
Yaşam Doymu Genel	.240**	-.089	-.115*	-.011	.154**

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,154$; $p<0,01$). Diğer yandan okul müdürlerinin liderlik ölçeğın alt boyutları arasında en yüksek yardımsaver liderlik alt boyutu ile yaşam doymu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,240$; $p<0,01$). Yine otoriter liderlik alt boyutu ile yaşam doymu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($r= -0,115$; $p<0,05$). Diğer yandan ahlaki liderlik ve sömürücü liderlik ile yaşam doymu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik davranışları yaşam doymu genel boyutunu yordayıp yordamadığını saptamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tabloda, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Algıladığı Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları Yaşam Doymuna Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.236		3.252	.001					
Yardımsaver liderlik	.301	.382	4.173	.000*	2.680				
Ahlaki liderlik	.157	.188	1.884	.060	3.173	.277 ^a	.077	.064	.000 ^b
Otoriter liderlik	-.012	-.016	-.167	.867	2.894				
Sömürücü liderlik	.026	.032	.401	.689	2.089				

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik davranışlarının yaşam doymunu yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre okul müdürlerinin liderlik davranışları alt boyutlarından yardımsaverlik müdür davranışının yaşam doymunu pozitif yönde yordamaktadır [(R= .277^a, R²= .077) F(4, 295)= 6,122; $p<0,01$].

4. Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik davranışı ve yaşam doymu ile ilgili ifadelerin ortalama, standart sapma değerleri ve bunların boyutları karşılaştırılarak; öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymuna ilişkin davranışlarının “orta” olduğu saptanmıştır. Neticede okul müdürlerinin liderlik davranışına yardımsaver liderlik alt boyutunun yaşam doymu üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucundan da hareketle, analiz sonucunda yardımsaver liderlik ne kadar güçlü ise yaşam doymu da o kadar yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu davranışları hakkındaki görüşlerinin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum ve çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; okul müdürlerinin liderlik ölçeğında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Diğer yandan yaşam doymu genel ölçeğının eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Hangi eğitim durumu grupları arasında fark olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD ile bakıldığında farkın ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek derecede yaşam doymu algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doymu genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Diğer yandan okul müdürlerinin liderlik ölçeğın alt boyutları arasında en yüksek

yardımsever liderlik alt boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yine otoriter liderlik alt boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Diğer yandan ahlaki liderlik ve sömürücü liderlik ile yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik ve yaşam doyumu genel ölçekleri arasında ilişkiye benzer sonuçlar Yüksel Şahin ve Sarıdemir (2017) çalışmasında; Amin ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında; Chully ve Sandhya'nın (2014) çalışmasındaki sonuçlarla benzer çıkmıştır. Ancak liderlik stili ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilere yönelik olarak yapılmış olan araştırma sayısı çok azdır.

Öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin liderlik davranışlarının yaşam doyumunu yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre okul müdürlerinin liderlik davranışları alt boyutlarından yardımseverlik müdür davranışının yaşam doyumunu pozitif yönde yordamaktadır.

Liderlik stiller ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilere odaklanan araştırma azlığı nedeniyle araştırmacılara farklı liderlik ve yaşam doyumu ölçekleri kullanılarak araştırma yapılabilir.

5. Kaynakça

- Amin, A., Yusnita, Y., Ibrahim, M. Y., & Muda, S. (2013). Transformational Leadership and Life Satisfaction Among Homestay Participants Program: The Mediating Effect of Attitude. *International Journal of Business & Social Science*, 235-243.
- Aycan, Z. (2006). *Paternalism: towards conceptual refinement and operationalization*. London: Cambridge University.
- Cheng, B., Chou, L., & Farh, J. (2000). A triad model of paternalistic leadership: The constructs and measurement. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 3-64.
- Chully, A. A., & Sandhya, N. (2014). Impact of Transformational Leadership Style: A Review Of Global Studies in The Past 5 Years. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 791-798.
- Çalışkan, S. (2010). The interaction between paternalistic leadership style, organizational justice and organizational citizenship behaviour: A study from Turkey. *China-USA Business Review*, 67-80.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2017). Developing a Headmasters' Paternalistic Leadership Behaviours Scale in Turkey. *Journal of Education and Practice*, 190-201.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1250-1263.
- Erben, G., & Güneşer, A. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 955-968.
- Farh, J., & Cheng, B. (2000). *A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations*. London: Macmillan.
- Griffin, M. A. (2001). Dispositions and work reactions: A multilevel approach. *Journal of Applied Psychology*, 1142-1151.
- Hayek, M., Novicevic, M., Humphreys, J., & Jones, N. (2010). Ending the denial of slavery in management history: Paternalistic leadership of Joseph Emory Davis. *Journal of Management History*, 367-379.
- Higgs, M. (2002). How can we make sense of leadership in the 21st century. *The Leadership and Organization Development Journal*, 273-284.
- Hoa, N. T. (2015). *The Study of Effective Leadership in Small Business: The Case of Thanh Hoa in Vietnam*. I-Shou University.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılınç, E., & Deniz, M. (2023). Stratejik ve Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Performansa Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 260-275.

Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. NY: Prentice Hall.

Pellegrini, E., & Scandura, T. (2006). Leader-member Exchange (LMX), Paternalism and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 264- 279.

Şahin, F. Y., & Sarıdemir, T. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillere Göre Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının ve Evlilik Doyumlarının İncelenmesi. *GEFAD*, 391-425.

Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 158-180.

Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 66-85.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between school principals' leadership behavior and teachers' life satisfaction with teachers' perceptions. As a result of the examination and review of the relevant literature, the researcher determined that there is a lack of studies on this subject.

Leadership is the effort to influence others to achieve business goals. This is to attract, attract, motivate and persuade members, which encourages organizations working to meet the business demand. Leadership includes commanding, coordinating and managing the operation, expressing the relationship between the subject and object of management, between the command and the one who executes the orders (Hoa, 2015, p. 5). The aim of leadership is to make all people, all members fully aware of the role, responsibilities and fulfill their duties, which makes an important contribution to the implementation of the overall objectives of the enterprise.

Leadership is the process of influencing behavior and directs individuals or groups of people towards the goals of the organization. In the case of modern human subjects increasing the role of leadership, this object has been studied more carefully (Yukl, 2012). Griffin (2001) described that leaders seem to be most born in crisis situations and that crisis is allelopathic. Because they were born to be challenged and very excited to win.

When the studies in the literature on the dimensions of paternalist leadership are examined; Four dimensions have been identified. These four dimensions are (1) benevolent leadership, (2) moral leadership, (3) authoritarian leadership, and (4) exploitative leadership. The dimensions discussed in this study are explained below, respectively (Dağlı & Ağalday , 2017).

This research was carried out with a descriptive survey model (Karasar, 2005). The study group of the research consists of teachers (N=300) working in the surrounding districts of Diyarbakır province. In the selection of the study group, the appropriate (purposive) sampling technique from the non-probability sampling type was used (Şimşek & Yıldırım, 2013).

As a data collection tool; The "Leadership Behavior Scale of School Principals" developed by Dağlı and Ağalday (2017), consisting of 22 items and 4 sub-dimensions, was used to determine the level of leadership behavior of school principals. These sub-dimensions, which were determined by paying attention to their use in Turkish, included 9 (1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) benevolent leadership, 7 (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16) constitutes moral leadership. In addition, 3 items (17, 18, 19) constitute authoritarian leadership and 3 items (20, 21, 22) constitute exploitative leadership. The general reliability of the scale was found to be ,89.

The other measurement tool was the "Satisfaction with Life Scale" developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) and applied to Turkish by Dağlı and Baysal (2016). The scale consists of one dimension and 5 questions in total. The general reliability of the scale was found to be .88.

By comparing the mean, standard deviation values and their dimensions of the expressions related to the leadership behavior and life satisfaction of the school principals perceived by the teachers; It was determined that

the behaviors of school principals, perceived by teachers, regarding leadership and life satisfaction were "moderate". As a result, based on the conclusion that the helpful leadership sub-dimension of the school principals' leadership behavior has a positive effect on life satisfaction, as a result of the analysis, the stronger the benevolent leadership, the higher the life satisfaction.

As a result of the analysis in which teachers' perceived school principals' views on leadership and life satisfaction behaviors were compared according to gender, age, professional experience, marital status and school level variable; It was seen that there was no significant difference. However, as a result of the analysis compared according to the educational status variable; It was seen that there was no significant difference in the leadership scale of school principals. On the other hand, the difference between the arithmetic means of the education status groups of the general life satisfaction scale was statistically significant. When looking at the posthoc analysis with LSD in order to determine which educational status groups are different, it was found that associate degree graduates perceived a higher degree of life satisfaction than undergraduate and graduate graduates.

There is a significant and positive relationship between the general scales of school principals' leadership and life satisfaction perceived by teachers. On the other hand, there is a significant and positive relationship between the highest benevolent leadership sub-dimension and life satisfaction among the sub-dimensions of the school principals' leadership scale. Again, there is a significant and negative relationship between authoritarian leadership sub-dimension and life satisfaction. On the other hand, there is no relationship between moral leadership and exploitative leadership and life satisfaction. In the study of Yüksel Şahin and Sarıdemir (2017), the results similar to the relationship between the general scales of leadership and life satisfaction of school principals perceived by teachers; In the study of Amin et al. (2013); It was similar to the results of Chully and Sandhya's (2014) study. However, the number of studies on the relationship between leadership style and life satisfaction is very limited.

It was analyzed whether the leadership behaviors of school principals perceived by teachers predict life satisfaction. Accordingly, benevolence, one of the sub-dimensions of school principals' leadership behaviors, positively predicts life satisfaction of principal behavior.

Due to the scarcity of research focusing on the relationships between leadership styles and life satisfaction, researchers can conduct research using different leadership and life satisfaction scales.