



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**Okul Öncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul
Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel
Depresyon Arasındaki İlişki**

Yüksek Lisans Tezi

Fadime Akın

Haziran, 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul
Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel
Depresyon Arasındaki İlişki**

Yüksek Lisans Tezi

Fadime Akın

Danışman

DR. Ertan Görgü

Haziran, 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Fadime Akın tarafından hazırlanan ‘Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki’ başlıklı bu yüksek Lisans tezi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Ertan GÖRGÜ

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Doç. Dr. İ. Hakan KARATAŞ

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Türker SEZER

.....

Kurumu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi:.... / / 201...

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin İstanbul Medeniyet Üniversitesi yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun APA kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Ertan Görgü

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Fadime Akın

ÖZET

Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki

Akın, Fadime

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı

Danışman: Dr. Ertan Görgü

Haziran, 2023

Bu çalışma, Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin sergiledikleri liderlik özellikleri ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya 2021-2022 eğitim öğretim döneminde İstanbul ilinde resmi anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda çalışan 561 okul öncesi öğretmeni katılmıştır. İlişkisel tarama modeli olan bu araştırmada; örgüt depresyonu ölçeği ve liderlik tarzı davranış ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; Öğretmenlerin okul müdürlerini yüksek düzeyde demokratik ve dönüşümcü lider olarak algıladıkları belirlenmiştir. Bunun yanında okul müdürlerine yönelik algılanan liderlik tarzları, öğretmenlerin cinsiyet medeni durum, çalıştıkları kurum öğrenim durumu, kıdem yılı, kurumda çalışma yılı, okul müdürü branşı, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün idarecilikteki yılı ve okul müdürünün öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin hissettiği örgütsel depresyon düzeyinin düşük olduğu ayrıca örgütsel depresyon düzeylerinin; onların cinsiyeti, medeni durumu, çalışılan kurum, öğrenim durumu, kıdem yılı, kurumda çalışılan süre, okul müdürü branşı, okul müdürü cinsiyeti, okul müdürü idarecilikteki yılı, okul müdürü öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Son olarak otokratik liderlik ve Serbest bırakıcı liderliğin örgütsel depresyonu arttırdığı, demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderliğin de örgütsel depresyonu azalttığı sonuçları elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ile okul öncesi eğitime dair araştırmacılara ve uygulayıcılara birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi Eğitim, Liderlik Tarzları, Örgütsel Depresyon, Okul Yönetimi, Liderlik

ABSTRACT

The Relationship Between The Leadership Styles Of School Principal And Organizational Depression According To Pre-School Teachers' Perceptions

Akın, Fadime

Master's Thesis, Educational Administration Department, Educational Institutions
Management Master's Programme

Süpervisör: Dr. Ertan Görgü

Haziran ,2023

This study was conducted to determine the relationship between the leadership characteristics of administrators and organizational depression according to the perceptions of preschool teachers. 561 preschool teachers working in official kindergarten, primary and secondary schools in Istanbul participated in the study in the 2021-2022 academic year. In this research, which is a relational screening model; organizational depression scale and leadership style behavior scale were used. The data were analyzed with the SPSS program. As a result of the research; It has been determined that teachers perceive school principals as democratic and transformational leaders at a high level. In addition, perceived leadership styles for school principals show significant differences according to the variables of teachers' gender, marital status, educational status of the institution they work for, years of seniority, working years in the institution, school principal branch, school principal's gender, school principal's year in administration and school principal's educational status. The organizational depression levels felt by the teachers were low and also the organizational depression levels; It has been determined that there are significant differences according to the variables of their gender, marital status, work institution, education level, seniority, time worked in the institution, school principal branch, school principal gender, school principal's year in administration, school principal education status. Finally, it has been concluded that autocratic leadership and liberatory leadership increase organizational depression, and democratic leadership, transformational leadership and transactional leadership reduce organizational depression. With the results obtained in the research, some suggestions were made to researchers and practitioners regarding pre-school education.

Keywords: Preschool Education, Leadership Styles, Organizational Depression, School Management, Leadership

İTHAF

Tezimin her aşamasında bana destek olan, görüşleri ve katkılarıyla hep farklı pencereden bakmamı sağlayan değerli hocam, tez danışmanım Dr. Ertan GÖRGÜ' ye; Yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgileriyle bana hep yol gösteren kıymetli hocam, Dr. Murat BÜLBÜL' e; Okul yönetimini dert edinmiş hep daha iyi nasıl olmalı diye çok büyük emekler veren, yüksek lisansım boyunca sabrı ve deneyimiyle bana hep destek olan kıymetli hocam Doç. Dr. İbrahim Hakan KARATAŞ' a; Hayatımın her anında bana destek olan canım annem, Dudu DEMİRCİ ve babam Adnan DEMİRCİ' ye; Hayatı benimle paylaşıp, bana güç veren ve bu zorlu süreçte benimle birlikte emek verip katlanan canım eşim Tolga AKIN' a; Bana anneliği tattıran, ve bu süreçte sabırlarıyla bana destek olan, güzel evlatlarım Ceyda AKIN ve Yüstra AKIN' a; Bu günlere gelmem için büyük emekler veren bütün öğretmenlerime; Çalışmama katılan bütün meslektaşlarıma sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

TEZ JÜRİSİ ONAYI	III
BEYANLAR.....	IV
ÖZET.....	I
ABSTRACT	II
İTHAF	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLOLAR LİSTESİ	VII
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.1.1 Problem Cümlesi.....	5
1.1.2 Alt Problemler.....	5
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	5
1.3 VARSAYIMLAR.....	6
1.4. SINIRLILIKLAR.....	7
1.5. TANIMLAR.....	7
İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. LİDERLİK	8
2.2. LİDERLİK TARZLARI.....	10
2.2.1 Otokratik Liderlik	10
2.2.2. Demokratik Liderlik	11
2.2.3 Etkileşimci Liderlik	12
2.2.4. Dönüşümcü Liderlik	13
2.2.5. Serbest Bırakıcı Liderlik.....	15
2.3. ÖRGÜT NEDİR?	15
2.4. ÖRGÜTSEL DEPRESYON	16
2.4.1. Örgütsel Faktörler.....	18
2.4.1.1. Stres.....	18
2.4.1.2. Tükenmişlik.....	19
2.4.1.3. Örgüt iklimi	19

2.4.1.4. Örgüt Kültürü.....	20
2.4.1.5. Örgütsel Bağlılık.....	20
2.4.2. Yönetmel faktörler	21
2.4.2.1.Liderlik Özellikleri	21
2.4.2.2. Çatışma	21
2.4.2.3. İletişim	22
2.4.2.4. Mobbing	22
2.4.3. Bireysel Faktörler,.....	22
2.4.3.1. Kişilik özellikleri, iş doymu, Motivasyon.....	22
2.5.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	23
2.5.1. Örgütsel Depresyon İle İlgili Araştırmalar.....	23
2.5.2. Liderlik Tazları Ve İlişkiel Araştırmalar	26
2.5.3. Alan Yazın Taramasının Sonucu	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	36
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	36
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	36
3.3.3. Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği.....	39
3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE SÜRECİ	40
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	40
3.6 ARAŞTIRMANIN ETİĞİ	42
3.7 ARAŞTIRMACININ ROLÜ	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	43
4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR.....	43
4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	44
4.3. ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	73
4.4.ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	73
4.5.ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	82
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ	85
5.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER	85
5.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER	86
5.2.1.Cinsiyet Değişkeni.....	87
5.2.2. Medeni Durum	88
5.2.3. Çalışılan Kurum	88
5.2.4. Öğrenim Durumu.....	91
5.2.5. Kıdem.....	92
5.2.6. Kurumda Çalışma Yılı	93

5.2.7. Okul Müdürü Branşı.....	94
5.2.8. Okul Müdürü Cinsiyeti.....	95
5.2.9. Okul Müdürü İdarecilikteki Yılı	95
5.2.10. Okul Müdürü Öğrenim Durumu	96
5.3. ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
5.4. ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER.....	97
5.4.1. Cinsiyet	97
5.4.2. Medenî Durumu	98
5.4.3. Çalışılan Kurum	98
5.4.4. Öğrenim Durumu.....	99
5.4.5. Kıdem Yılı	99
5.4.6. Kurumda Çalışılan Süre.....	100
5.4.7. Okul Müdürü Branşı.....	100
5.4.8. Okul Müdürü Cinsiyet.....	101
5.4.8. Okul Müdürü İdarecilikteki Yılı	101
5.4.9. Okul Müdürü Mezuniyet	101
5.5. ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER.....	102
KAYNAKÇA	104
EKLER	120
ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ	126
GENİŞ ÖZET	127
EXTENDED ABSTRACT	132
ÖZGEÇMİŞ.....	137

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri	37
Tablo 2. Normallik Testi	41
Tablo 3. Liderlik Tarzları Davranış Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikleri.....	43
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları	44
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları	46
Tablo 6. Katılımcıların Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	47
Tablo 7. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	51
Tablo 8. Katılımcıların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	54
Tablo 9. Katılımcıların Kurumda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	58
Tablo 10. Katılımcıların Okul Müdürünün Branşı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	62
Tablo 11. Katılımcıların Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 12. Katılımcıların Okul Müdürünün İdarecilikteki Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	67
Tablo 13. Katılımcıların Okul Müdürünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları	71
Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikleri	73
Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları	74
Tablo 16. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel depresyon ölçeğine ait bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları	74
Tablo 17. Katılımcıların Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 18. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	76
Tablo 19. Katılımcıların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	77
Tablo 20. Katılımcıların Kurumda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	78

Tablo 21. Katılımcıların Okul Müdürünün Branşı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	79
Tablo 22. Katılımcıların Okul Müdürü Cinsiyeti Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler T-Testi Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 23. Katılımcıların Okul Müdürünün İdarecilikteki Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.	81
Tablo 24. Katılımcıların Okul Müdürü Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler T-Testi Analizi Sonuçları	82
Tablo 25. Liderlik Tarzı Ölçeği İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişkiler Pearson Corelasyon	83

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem cümlesi, önemi, problem ve alt problem cümlelerine, sayıtlara ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Okul; değişim gücü ve var olan dinamiği ile, toplumların kendilerini ve geleceğini değiştirme gücüne sahip önemli örgütlerden birisidir (Beycioğlu ve Aslan,2010, s.160). Nitekim içinde barındırdığı uzun dönem hedefler kısa dönem kazanımlarla birlikte bu değişime büyük ölçüde katkı sağlar. Bu anlamda etki ettiği kitle geniş bir sosyal kitledir (Özdemir, 2013). Bununla birlikte çağın getirdikleriyle birlikte toplumun eğitimden beklentisi de bu ölçüde artmakta ve farklılaşmaktadır (Can, 2002). Toplumun beklentilerinin karşılanması adına da eğitim örgütlerinin liderlerinin bu bağlamda kendini yenilemesi ve yetkinliklerini arttırması önem arz etmektedir (Bolan, 2003:74-76).

Eğitim kurumları varlığını ve etkililiğini sürdürebilmesi için gerçekleştirdiği eylem ve güttüğü politikalar ile bir misyona sahip olmalıdır. Günümüzde eğitim yöneticisi sadece makamında oturup mevzuata göre işleyişi bürokratik anlamda yürütme noktasında kalamaz. Bu bağlamda örgütsel olarak okulların kalitesini arttırmak adına değişim ve dönüşüme ayak uyduracak okul liderlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Yılmaz, 2007, s. 219). Okutan (2003) okulların niteliklerinin yöneticilerin nitelikleriyle ilişkili ve tutarlı olduğunu savunmaktadır. Okul yöneticisi; çağdaş ve demokratik bir yaklaşımla hem yönetimin kalitesini dolayısıyla da okulların da kalitesini arttırabilir.

Alıç (1995), okulları örgüt kapsamında değerlendirmektedir. Bu bağlamda hem ortak amaçlar etrafında toplanan bir yapı ve o yapıyı yöneten bir liderden söz edilebilir. Eğitim kurumları; eğitim sisteminin genel amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken eğitim kurumunda çalışan iş görenlerin bireysel ihtiyaçlarını da karşılamaya çalışmaktadır (Çetinkaya ve Koşar, 2022).

Yöneticiler; okullardaki psikolojik dinamiğin oluşmasında büyük bir role sahiptir. Bu dinamikteki başka bir rol de öğretmene aittir (Şişman, 2004). Eğitim ile elde edilebilecek

çıktıların sorumluluğu büyük oranda öğretmene ait olduğu için; öğretmenlerin mutluluğu ve tutumuyla örgütün de mutlu olması arasında bir ilişki vardır (Elma, 2003). Bu bağlamda yöneticiler öğretmenlerin içinde bulundukları psikolojik durumları fark edip bunun için de gerekli dönüşümü sağlayabilmelidir.

Okul liderleri okullarda sürekli engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller bürokratik engeller olduğu zaman kanuni ve mevzuat anlamında bu engelleri aşabilirler. Fakat okullarda yaşanan, öğretmen ile ilgili, öğrenci davranışlarıyla ilgili problemler, veli tutumlarıyla ilgili problemlerde; mevzuat yol haritası çizse de duygusal anlamda eksik kalabilir. Çünkü etki edilen değişken bir insandır. Psikolojik açıdan durumları ele almanın önemi bu noktada savunulabilir. Okul yöneticisinin liderlik özelliği, sergilediği davranışlar büyük önem taşımaktadır (Keser, 2013). Aynı zamanda çalışanların; işle ilgili yaşadıkları olumsuz durumlarda yöneticinin davranışlarının da etkili olduğu savunulmaktadır (Cemaloğlu, 2007, s. 166-167) O halde okul lideri problemlere çözüm üreterek çözüm merkezi olarak algılanabilir ya da davranışlarıyla okulda olumsuz bir iklim oluşmasına sebep olabilir.

Okul öncesi dönem çocukların güven duygusunu kazanarak ve okulunu sevip uyum sağlamasında da önemli bir dönemdir. Bu sebeple eğitim kademelerinin yaygınlaştırılmasının genel anlamda her bireyin eğitim hayat kalitesini, dolayısıyla ülkenin eğitim çıktılarının kalitesini yükseltir ve etkiler. Bu tür nedenlerle ülkemizde de Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından okul öncesi eğitimi geliştirmek ve yaygınlaştırmak amacıyla birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Konuyu açıklamaya geçmeden önce yapılan bu çalışmada sıklıkla geçecek olan ve zaman zaman karıştırılan “*okul öncesi eğitim*”, “*anaokulu*” ve “*ana sınıfı*” kavramlarına açıklık getirmek önemli olacaktır.

Okul öncesi eğitim, çocuğun hayatında önem taşıyan 3-6 yaş grubunu kapsayan ve onların her yönüyle ilköğretime hazır hale getirmeye çalışılan bir eğitim kademesidir. Okul öncesi eğitim kreş, anaokulu ve anasınıfını da kapsayan geniş bir kavramdır. Kreş 0-3 yaş arası çocukların eğitimini kapsar iken anaokulları; 3-6 yaş grubu çocuklarına yönetici, yardımcı personelleri, öğretmenleri ile tamamen okul öncesi eğitim almış çalışanları barındırır. Anaokullarında çocuklar 3 yaş 4 yaş 5 yaş grupları olarak sınıflara ayrılır ve bu şekilde bir sınıflama ile eğitim gerçekleştirilir. Sınıf düzeni, lavabolar, materyaller bile bu yaş grubuna göre planlanarak eğitim sağlanır. Buna göre sınıflar açılır. Ana sınıfları ise uzun yıllardan beri ülkemizde faaliyet gösteren ancak günümüzde okul öncesi eğitimi kapsamında ilköğretime hazırlık olarak her okulda hizmeti veren birimlerdir (Cinoğlu, 2012: 376).

Anasınıfları ilköğretime bağlı okullarda açılabilceği gibi diğcr eğitim okulları (lise, üniversite vb.) bünyesinde de açılabilir.

Millî Eğitim Bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği'nde belirtildiği üzere; anaokulu, ana sınıfı ve uygulama sınıflarına kayıtların yapıldığı yılın eylül ayı sonunda belirli yaş aralığındaki çocukların kaydı yapılır. Bu yaş aralığı 57-68 aylıktır. Ancak, aynı maddenin devamında belirtilen hükme göre, fiziki imkânları yeterli olan anaokulu ve uygulama sınıflarında 36-56 aylık çocuklar da kaydedilebilir. Ana sınıflarında ise 45-56 aylık çocuklar kaydedilebilir. Ayrıca, bir grup oluşturabilecek kadar çocuk bulunmayan okullarda ise 36-68 aylık çocuklar aynı ana sınıfına kaydedilebilir. Bu durumda da daha geniş yaş aralıklarında karma yaş grupları oluşturulabilmektedir. Bu yönetmelik hükümleri doğrultusunda, okul öncesi eğitim kurumlarında yaş grupları ve kayıt süreçleri düzenlenirken, bazı durumlarda karma yaş grupları oluşturulabilmektedir. Bununla birlikte okul öncesi eğitim alanında okullaşma oranları incelendiğinde okul öncesi eğitimin bağımsız anaokullarından ziyade farklı okul bünyelerinde kurulan anasınıflarında yoğun olduğu görülmektedir (MEB Strateji geliştirme Başkanlığı, 2022).

Okul öncesi eğitim kurumlarının çeşitli yapılar altında açılması kurumlar arası eş güdüm sağlanmasında, kaynakları etkili kullanma noktasında ve denetim açısından problemler yaratmaktadır (Ural ve Ramazan, 2007;54). Oktay (2004)'nda belirttiği gibi bu durum eğitim adına ortak standartlar oluşturulamamaktadır (Aktan Kerem ve Cömert, 2004). Çünkü okulların açılma amaçları hedef kitlesi farklıdır.

Okul öncesi eğitim örgütsel yapı ve işleyiş olarak diğcr okullara nazaran (ilkokul, ortaokul, lise) daha küçük ve daha farklıdır. Aydın (2014) okul işleyişinin; ilişkiler anlamında tüm paydaşları etkileyen kapsayıcı sistemden oluştuğunu savunmaktadır. Okul öncesi eğitim yönetsel olarak ele alındığında daha esnek ve daha informal bir bakış açısı görülmektedir. Bu durum yaş grubunun küçük olması, eğitimin ilk basamağı olması, yanından ilk defa ayrılan çocuklarla ilgili her zaman güven duygusu beklentisi içinde olan veli kaygıları bu duruma sebep olarak gösterilebilir.

Zembat (1994) yöneticinin iyi planlanmış bir okul öncesi eğitim kurumunun oluşturulmasına büyük katkı sağlayacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda okul öncesi eğitimin istenilen çağdaş düzeye gelmesi için de güçlü ve etkili liderlerin varlığı gereklidir. Okul öncesi alanına hâkim yöneticilerin okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticilik yapması okul öncesi eğitim adına oldukça önemlidir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; İş,

2003). Sildir ve Akın (2017)'ın yaptığı çalışmaya göre ilkokula bağlı anasınıfı müdürleri ile bağımsız anaokulu müdürlerinin okul öncesi eğitim programına dair bilgileri ve duruma hakimiyeti farklılık göstermektedir. Genel olarak bağımsız anaokulu müdürleri problem, olay ve olguları sosyal duygusal anlamda ele almakta; ilk okul müdürleri de yönetmelik çerçevesinin çok dışına çıkmamaktadırlar. Benzer şekilde Öztürk, Kaya ve Durmaz (2015)'a göre okul öncesi öğretmenleri; okul müdürlerinin okul öncesi eğitim programına hâkim olmadığı ve okul yönetiminden isteklerine yeterli cevabı alamadıkları yönünde görüş bildirdiğini ifade etmektedir

Okul öncesi eğitimin uygulama şekli, okul öncesi eğitimin yapıldığı okullar, okul müdürleri olarak konu ele alındığında birçok değişkenin varlığı dikkat çekmektedir. Bu noktada okul öncesi eğitimin yapıldığı kurumların birçok noktada farklılaştığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerini nasıl algıladığı, algıladıkları liderlik tarzlarının neye göre farklılaştığı merak konusudur.

Bilgin, Emhan ve Bez (2011) tarafından yapılan çalışmada, örgütte yaşanan depresyonun örgüt çalışanlarının mesleğe yönelik algılarını olumsuz etkilediği, stres düzeyini artırdığı ve iş doyumunu azalttığı belirtilmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel depresyonun çalışanların iş deneyimlerini, motivasyonlarını ve genel iş performanslarını etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırma, örgütlerdeki depresyonun çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini incelemekte ve bu etkilerin iş doyumunu, motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Okul öncesi eğitime dair var olan; birbirinden farklı olan kurum yapısı, farklı branşlardan yöneticilerin okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticilik yapmaları, öğretmenlerin cinsiyetleri, okul müdürlerinin cinsiyetleri, ya da okul müdürlerinin öğrenim durumlarına ilişkin birçok farklılık göze çarpmaktadır. Kurumu, çalışanı davranışlarıyla etkileyen liderlik kavramının yanında eğitim örgütlerinin de lideri olarak kabul edilen okul müdürlerinin davranışlarıyla öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel depresyon arasında bir ilişki kurulabilir mi sorusu da literatür çerçevesinde merak konusudur.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel depresyon ile farklı kurumlarda az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel depresyon durumunun hem çalışanı hem bulunduğu iş yerini hem de yapılan işin kalitesini dolaylı yoldan etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde bu tespitin yapılması ilgili literatüre katkı sağlayacaktır diye düşünülmektedir.

1.1.1 Problem Cümlesi

İstanbul ilinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre; okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzları ve öğretmenlerin örgütsel depresyonu arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.1.2 Alt Problemler

1.Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin otokratik, demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin görüşleri nasıldır?

2.Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin otokratik, demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin algıları yine onların (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) çalışılan kurum, (ç) öğrenim durumu, (d) öğretmenlikteki kıdemi (e) aynı kurumda çalıştıkları süre, (f) okul müdürünün branşı, (ı) okul müdürünün cinsiyeti, (i) okul müdürünün idarecilikteki yılı, (j) okul müdürünün öğrenim durumuna göre değişmekte midir?

3. Öğretmenlerin kendi örgütsel depresyon düzeyleri nasıldır?

4.Öğretmenlerin kendi örgütsel depresyon düzeylerine ilişkin onların (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) çalışılan kurum, (ç) öğrenim durumu, (d) öğretmenlikteki kıdemi (e) aynı kurumda çalıştıkları süre, (f) okul müdürünün branşı, (ı) okul müdürünün cinsiyeti, (i) okul müdürünün idarecilikteki yılı, (j) okul müdürünün öğrenim durumun göre değişmekte midir?

5.Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin otokratik, demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel depresyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yapılan bu araştırmanın amacı; İstanbul ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda anasınıfı ve anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin; okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu araştırma, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerine nasıl etki ettiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, hangi liderlik tarzının öğretmenler üzerinde nasıl bir

etkiye sahip olduğunu ve hangi liderlik tarzının yöneticilerin benimsemesi gerektiğini belirlemektir. Elde edilen bulgular ile yöneticilerin liderlik davranışlarını geliştirerek daha etkin, etkili ve verimli olmalarını sağlayabilir. Araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerine öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerini etkileme potansiyeline sahip olan liderlik tarzlarını anlamalarında rehberlik edebilir. Yöneticiler, bu bilgileri kullanarak liderlik yaklaşımlarını gözden geçirebilir, öğretmenlere destek olmak için uygun stratejiler geliştirebilir ve öğretmenlerin iş doyumu ve performansını artırabilir. Araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik veya başka bir liderlik tarzını benimsemelerinin öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerini nasıl etkilediğini gösterebilir. Örneğin, dönüşümcü liderlik tarzının öğretmenlerin motivasyonunu artırarak örgütsel depresyon düzeylerini azaltabileceği bulunabilir. Bu bilgiler, okul yöneticilerine hangi liderlik davranışlarını sergilemeleri gerektiği konusunda daha fazla anlayış sağlayabilir. Yöneticiler, bu çalışma ışığında liderlik tarzlarını geliştirerek öğretmenlerin iş memnuniyetini artırabilir, motivasyonlarını yükseltebilir ve örgütsel depresyon düzeylerini azaltabilir. Bu da daha etkin bir okul yönetimi ve eğitim sistemi için önemli bir katkı sağlayabilir.

Buradan elde edilen verilerle okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel depresyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik önemli bilgiler sağlanabilir. Elde edilen veriler sayesinde, hangi değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel depresyonunu olumsuz yönde etkilediği daha net bir şekilde anlaşılabilir. Böylece, okul yönetimleri bu faktörleri göz önünde bulundurarak önleyici ve iyileştirici adımlar atabilir. Ayrıca, elde edilen verilerin okul öncesi eğitim yönetimine yön vermede önemli bir rol oynayabileceği belirtilebilir. Örgütsel depresyonun okul öncesi eğitimde hangi alanlarda olumsuz etkiler yarattığı ve hangi konuların öncelikli olarak ele alınması gerektiği belirlenebilir. Bu bilgiler, yöneticilere okul öncesi eğitimin niteliğini artırmak için stratejik planlamalar yapmalarında yardımcı olabilir.

Araştırmanın ismi seçilirken sergilenen liderlik özellikleri vurgusu yapılmıştır. Liderlerin sahip oldukları liderlik özelliklerinin kavramsallaştırılması; sergilenen davranışa göre liderlik tarzlarını yansıtmaktadır.

1.3 VARSAYIMLAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarına içtenlikle cevap verdiği varsayılacaktır.

1.4. SINIRLILIKLAR

Bu çalışma, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde İstanbul’da bulunan ve Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı bağımsız anaokulları ve bir kurum bünyesinde bulunan anasınıflarında çalışan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlı kalacaktır.

1.5. TANIMLAR

Okul Öncesi Eğitim: İlköğretim çağına gelmemiş 3-6 yaş çocukların eğitimi okul öncesi eğitimidir. Okul öncesi eğitim kurumları, kreşler, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında açılan anasınıfları ve bağımsız anaokulları olarak açılmaktadır (Aktan ve Akkutay,2014).

Liderlik Özellikleri: Lider konumundaki kişinin sahip olduğu; kişisel, sosyal, duygusal, toplumsal, yönetsel yeterliliklerin tümü liderlik özellikleridir.

Liderlik tarzları: Liderlik özelliklerinin yorumlanmasıyla oluşan lider davranışlarına verilen isimdir. Liderin özelliğine göre demokratik, etkileşimli, dönüşümcü, serbest bırakıcı, otokratik olarak isimlendirilebilir (Küçüközkan, 2015).

Örgütsel Depresyon: Örgüt depresyonu, örgütte yayılmış bir durağanlaşma, isteksizlik, işe devamsızlık, üretkenliğin düşmesi olarak sıralanan örgütte yaşanan depresyon hissidir (Sezer, 2011; Bilchik, 2000)

İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. LİDERLİK

Liderlik, çeşitli değişkenler ve teorik temellere dayandırılarak yıllardır kapsamlı biçimde üzerinde çalışılmış bir konudur (Horner, 1997, s. 275). Liderliği belirli ölçülerle tanımlanmasının güç olmasına karşın (Şimşek vd., 2008:252). Liderlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; araştırmacıların liderliğin tanımlamalarını kendi bakış açılarına göre yaptıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırmacıların liderlikle ilgili bakış açılarının birbirinden farklı olduğu savunulmaktadır (Gökkyer, Yılmaz ve Koçak, 2018, s. 798-799).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak liderliğin etki yönüyle ele alındığı görülmektedir Bush (2007), Liderliği, istenen amaçlara ulaşmak için başkalarının davranışlarını, tutumlarını etkilemek olarak tanımlamaktadır. Şentürk (2009), liderliği çalışanların ve kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için yönlendiren ve etkileyen bir süreç olarak tanımlarken, Tanrıbil (2015), liderliği bireyleri amaçlara ulaşmaya teşvik eden ve ikna eden bir süreç olarak ele almaktadır. Bu tanımlar liderliğin faaliyetlerin yönlenmesi, etkileme ve hedeflere ulaşma sürecini içerdiğini göstermektedir. Ayrıca, Yukl (2018) liderliğin etki gücünün yanı sıra yönlendirme yeteneğinin de önemli olduğunu savunmaktadır. Bu, liderliğin sadece etkileme yeteneği değil, aynı zamanda çalışanları doğru yönlendirebilme ve hedeflere yönlendirebilme becerisi gerektirdiğini göstermektedir. Yani liderlik, etki gücüyle birlikte doğru yönlendirme ve rehberlik yeteneğiyle de ilişkilendirilebilir. Bu tanımlar ve görüşler liderliğin çeşitli boyutlarını vurgulamaktadır. Liderlik, hedeflerin belirlenmesi, çalışanların motive edilmesi, etkileme ve yönlendirme süreçlerini içeren karmaşık bir fenomendir. İyi bir lider, çalışanları amaçlara yönlendirebilme yeteneğine sahip olmalı ve onları motive ederek hedeflere

ulaşmalarını sağlamalıdır. Aycan (2000) liderin; iletişim ve insan ilişkileri konusunda uzmanlařtırđını ve etki gúcünün yüksek olduğunu savunmaktadır.

Liderliğin bir amaca yönelik üyeleri harekete geğirme gücü olarak kabul edildiği görölmektedir. İnsanları bir amaç etrafında birleştirmek (Davis, 1988); Amaca ulaşmak adına paydaşlar için yeni çizgiler açmak, onlarda heyecan oluşturmak ve onları motive etmek (Baltaş, 2005:128); bireylerin ortak amaçlarına ulaşabilmesi için onlara katkı sağlamak ve destek olmak (Bulut ve Uygun, 2010: 31); çalışanların ortak bir hedef duygusu geliştirmelerine yardımcı olmak (Taylor, Cornelius ve Colvin, 2014: 567) olarak belirtilmektedir. Ayrıca liderlikten söz edebilmek için, bir grubun ortak bir amaç uğruna çaba göstermelerine rehberlik edecek gerekli donanıma sahip önderin varlığı gereklidir (Bolat ve Seymen, 2003:75).

Bireyler ortak hedeflerine ulaşmak adına becerikli önderlere ihtiyaç duyarlar (Özkalp ve Kirel, 2001). Liderlik özelliklerine sahip olan kişi, lider olarak tanımlanır. (Göl, 2019: 4); Lider, takipçilerinin duygularına hitap eder. Lider, örgütte duygusal ikliminin oluşumuna katkı sağlar (Chrusciel, 2006; Brockert ve Braun, 2000; Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002). Lider; örgüte rehberlik eder (Eren, 1998). Liderin, kurumda karşılaşılan engelleri ortadan kaldırır ve örgütün işleyişine devam etmesini sağlar (alık, 2003). Lider; çalışanları için bir ilham kaynağıdır, ona saygı duyulur ve güvenilirlidir (Göl, 2019: 28). Lider güçlü yönlerini öne çıkarıp zayıf yönlerini telafi etmesini bilir (Bursalıoğlu, 1982; Bennis 1999). Lider öz güveni yüksek, bireyselliği ön planda tutmayan, çevreye karşı duyarlı, çabuk karar alabilen ve harekete geçebilen kişidir (Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009, s. 276). Lider risk almaktan korkmaz (Güney, 2011:340). Güçlü bir vizyona sahiptir (Bennis, 2018).

Liderlik ile yapılan araştırmalar incelendiğinde liderliğe esasında hangi çerçeveden bakılırsa o minvalde yorumların çıktığı söylenebilir. Yapılan araştırmaların çokluğu, değinilen noktaların, işlenen konuların birbirinden farklılaşarak geniş bir alana dağılmaktadır. Bu bağlamda; liderlikle ilgili kuramsal çerçeve bölümü sadece incelenen ‘‘liderlik tarzları’’ ile sınırlandırılmıştır. Bu yöntemle araştırmanın odak noktasından uzaklaşmamak hedeflenmiştir.

2.2. LİDERLİK TARZLARI

2.2.1 Otokratik Liderlik

Bu liderlik tarzı genellikle bürokratik bir bakış açısının ve geleneksel yönetim kültürünün üstün olduğu örgütlerde görülmektedir. Keçecioğlu, 2003' na göre otokratik liderler, karar alma süreçlerinde astlarına çok az veya hiç söz hakkı tanımayabilirler ve kararları tek başlarına alırlar. Astlardan itaat etmelerini beklerler ve liderin aldığı kararlara uymalarını isterler. (Thompson, 1998; Eren, 2004). Bu liderlik tarzı, kontrolün liderde yoğunlaştığı, astların pasif bir rol oynadığı bir hiyerarşik yapıyı yansıtır. (Bittel ve Newstrom, 1990). Otokratik liderler, etkin olmak istemektedirler ve etkililiklerinin aaltılmasına tahammül edemeyebilirler (Choi, 2007:250).

Otokratik liderlik davranışı sergileyen liderler; Goleman'ın (2002) da belirttiği gibi, otokratik liderlik tarzı, astlarda pasiflik, düşük motivasyon ve sorumluluk alma eksikliği gibi sonuçlara yol açabilir. Astların katılımı ve fikirlerinin önemsenmediği bir ortamda, çalışanlar kendilerini değersiz hissedebilir ve işleriyle bağlantılarını zayıflatabilirler. Sabuncuoğlu ve Tüz (2005) 'a göre otokratik liderlik tarzını sergileyen liderler, astlarına emirler verme, hatalarını eleştirme ve cezalandırma gibi yaklaşımlar kullanabilirler. Bu liderler genellikle otoriter bir yaklaşım benimserler ve astların üzerinde sıkı bir kontrol sağlamak amacıyla emirler verirler.

Otokratik liderlik tarzı sergileyen liderlerin en büyük tehlikelerinden biri, çalışanların düşüncelerine değerlerine duyarsız kalmasıdır. Bu durum, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine, örgütsel bağlılıklarının azalmasına ve görevi benimsememelerine yol açabilir. Astların fikirlerine ve katkılarına değer verilmediği bir ortamda, çalışanlar işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilirler. Görevden kaçma eğilimi gösterebilirler ve iş yerinde olumsuz bir iklim oluşabilir. Astlar arasında tatminsizlik artabilir ve işe yabancılaşma hissi ortaya çıkabilir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:211)

Otokratik liderlik tarzının bazı olumlu yönleri vardır ve hızlı karar alma süreci ve zaman tasarrufu gibi avantajlar sağlayabilir. Goleman'a (2002) göre, otokratik liderler, kararları tek başına vererek örgütte daha etkin olabilirler ve karar süreçlerini hızlandırarak zaman kaybını en aza indirebilirler. Ancak, belirtmek gerekir ki otokratik liderlik tarzının olumsuz etkileri de önemlidir ve örgütte bazı olumsuz sonuçlara yol açabilir. Özellikle çalışanların katılımını, motivasyonunu ve iş tatminini düşürebilir. Ayrıca, yaratıcılığı ve inisiyatifi kısıtlayabilir, astlar arasında iletişim ve iş birliğini azaltabilir. Bu nedenle, otokratik liderlik

tarzının uygulanabilir noktalarının belirlenmesi önemlidir. Bazı durumlarda, acil kararların alınması veya belirli yönergelerin hızla uygulanması gerektiği durumlarda otokratik liderlik kullanılabilir. Bu bağlamda bu kuramın negatif yönlerinin ağırlıkla olmakla birlikte uygulanabilir noktaların da olduğu savunulabilir.

2.2.2. Demokratik Liderlik

Gastil (1994) tarafından yapılan çalışmada, demokratik liderliğin grup sorumluluğunu dağıtarak, grup üyelerini güçlendirdiği ve grup karar alma sürecine yardımcı olduğu tanımlanmıştır. Demokratik liderlik, astlara değer verme, görev paylaşımı ve astları içsel olarak motive etme gibi özelliklere odaklanır.

Demokratik lider, yönetimdeki süreçleri astlarıyla paylaşır, olumlu iletişim kurar, grubun birbiriyle eşgüdüm ve iş birliği ile çalışmasını destekler ve dolayısıyla örgütün veriminin artmasını sağlar (Yörük ve Kocabaş, 2001: 231). Başka bir ifadeyle; örgütte iletişim kanallarının sürekli açık olmasını sağlayarak paylaşımcı bir yol izlenmesini destekler (İnce, 2013:5).

Yöneticilerin, örgütten verim alabilmeleri için yönetim süreçleriyle ilgili, planlama, amaç belirleme durumlarını iyi yönetmeleri gerekmektedir. Bunun yanında bu liderlik tarzının etkili olabilmesi için izleyici ya da astların da bu noktada yeterli ve donanımlı olması da gerekmektedir (Serinkan, 2012). Bu uyumla birlikte karar sürecine iş görenlerini katarak planlamaları iş görenleri ile yapmalı ve örgütün amaçlarına göre iş görenlerini güdülemelidir (Yörük ve Kocabaş, 2000).

Demokratik liderlik anlayışıyla yönetim ile ilgili kararların alınmasında, katılımcıların söz sahibi olması hem süreçte aktif olmalarını hem de sürecin sonucuyla ilgili fikir sahibi olmaları sağlanır. Dolayısıyla üyelerin iş eylemleriyle ilgili motivasyonu artmakta ve verimli bir süreç elde edilmektedir (Karaca, 2017:30). Diğer bir ifadeyle hem kendi amaçları hem de örgütün amaçları için daha istekli olacaktırlar (Schermerhorn, 2001).

Demokratik liderlik, katılımı teşvik etme ve çalışanların karar alma süreçlerine aktif olarak dahil olmalarını sağlama odaklı bir liderlik tarzı olarak kabul edilir. Choi (2007) tarafından belirtildiği gibi, demokratik liderlik, katılımın önemini vurgular ve karar alma sürecini uzatsa bile katılımın sağlanmasını amaçlar. Demokratik liderlik, kontrol etme taktikleri yerine uzmanlık bilgisine ve ilgi gücüne dayanır. Sabuncuoğlu ve Tüz (2005) tarafından ifade edildiği gibi, lider motivasyon, takdir etme ve güdüleme gibi araçları kullanarak

katılım ruhunu destekler. Bu şekilde lider, çalışanları motive eder ve onları karar alma süreçlerine aktif olarak dahil ederek katılımı teşvik eder.

Demokratik liderliğin zaman zaman; karar alma sürecini yavaşlatacağı için zaman kaybına sebebiyet verdiği düşünülmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009). Karar alma sürecinde önem arz eden ya da önemsiz olan durumların da lider ve astların ortak kararıyla incelenmesi süreci uzatmaktadır denilebilir (Eren, 1998:367). Bu bağlamda acil karar vermeyi gerektiren kriz durumlarında bu liderlik tarzıyla hareket etmenin doğru olmadığı savunulmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:212). Ayrıca astların uzmanlık alanı olmadığı noktaların da astlara danışılması onların üzerinde baskı yaratabilir (Eren, 2011:576).

2.2.3 Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik, işe yönelik liderlik tarzı olarak tanımlanır. Bu liderlik tarzında lider hem yetkilerini kullanır hem de astların gereksinimlerini ve duygusal ihtiyaçlarını dikkate alır.

Örgüt kurulurken oluşturulan yapının düzenini korumak, liderin sorumluluğundadır. Etkileşimci liderler, örgüt içinde çalışanların görev ve sorumluluklarını net olarak çizerler ve bu yapıyı sürdürmek için çaba gösterirler. Etkileşimci lider görev dağılımı yaparken astların bu görevi yapabilme yetkinliği olduğunu düşünür. Lievens, Van Geit ve Coetsier, (1997)' a göre etkileşimci liderlik, ödül vererek ve çalışanları takdir ederek örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi planlar. Bu süreç, liderin iş görenlerle karşılıklı etkileşim halinde olmasını ve iş görenlerin performansını artırmak için teşvikler ve ödüller sağlamasını içerir. İş görenler, liderin takdirini ve ödülleri elde etmek için daha fazla çaba sarf ederler. (Eren, 2003).

Burns (1978), etkileşimsel liderlik davranışını, lider ve çalışanlar arasında bir alışveriş gibi tanımlar. Bu alışverişe göre astlar kendilerine verilen görevleri gerçekleştirirler ve bunun sonucunda liderden ödül alırlar (Morçin, 2003: 76).

Bass ve Riggio Etkileşimci liderliği

1-Şartlı Ödül: Performansa göre ödül verme,

2-İstisnai Yönetim (aktif): Kurallardan sapma durumunda düzeltme yama,

3- İstisnai Yönetim (pasif): Oluşturulan çizgiden sapma durumunda müdahale eder.

4-Liberal: Sorumluluklardan ve karar vermekten kaçma (Kuğu, 2019). Olarak dört boyutta ele almaktadır.

Akdoğan (2002) ve Tengilimoğlu (2005) tarafından yapılan çalışmalara göre, etkileşimci liderlik davranışı, geleneksel ve az büyüme sağlayan, tasarruf odaklı performans sergileyen örgütlerde etkili olabilir. Etkileşimci liderler, bu tür örgütlerde geçmişe dönük iyileştirmelerin yapılmasına yardımcı olabilirler. Bu liderler, çalışanlarla etkileşim içinde olmayı, desteklemeyi ve motive etmeyi önemserler. Bu şekilde, çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliği geliştirilerek, örgütteki performans artırılabilir. Ancak, etkileşimci liderlerin genellikle mevcut süreçleri sürdürmeye ve geleneksel yapıları korumaya odaklandığı belirtilmiştir (Eren, 2004). Bu durumda, yenilikçi fikirlerin ve yaratıcı çözümlerin ortaya çıkması ve değer kazanması konusunda eksiklikler ortaya çıkabilir. Etkileşimci liderler, mevcut sistemleri sürdürmeye ve uyum sağlamaya odaklandıklarından, değişim ve yenilik konularında daha az esnek olabilirler.

Değişim ve dönüşüm gerektiren durumlarda, etkileşimci liderlik tarzı bazı zorluklar yaratabilir ve hatta örgütün varlığını tehdit edebilir. Robbins ve Judge (2013) tarafından da belirtildiği gibi, etkileşimci liderlik, örgütün değişime uyum sağlaması ve dönüşüm sürecini yönetmesi gerektiğinde yetersiz kalabilir.

2.2.4. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik kavramı James McGregor Burns tarafından ortaya atılmıştır ve Bernard Bass tarafından daha da geliştirilmiştir. Dönüşümcü liderlik, liderin takipçileri etkileyerek onların motivasyonunu, performansını ve gelişimini artırmayı hedefleyen bir liderlik yaklaşımıdır. Burns, liderlik yaklaşımlarını dönüşümcü liderlik ve transaksyonel liderlik olmak üzere iki temel kategoriye ayırmıştır. Dönüşümcü liderlik kavramı daha sonra Bernard Bass ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve detaylı bir şekilde incelenmiştir. Dönüşümcü liderlik teorisi, liderin takipçileri etkileyerek onların motivasyonunu, performansını ve gelişimini artırma amacını taşır. Bu liderlik yaklaşımında, liderler vizyonları ve ilham verici davranışlarıyla takipçileri dönüştürmeye ve değişime yönlendirmeye çalışırlar. (Genç ve Halis, 2006; Şahin, 2006).

Dönüşümcü liderlik kavramı farklı kaynaklarda farklı şekillerde adlandırılmıştır kavramlaştırılmıştır (Bolat ve Seymen, 2007). İngilizce kaynaklarda "transformational leadership" olarak adlandırılan bu liderlik tarzı, Türkçe kaynaklarda "dönüşümcü liderlik", "dönüşümsel liderlik", "değişimci liderlik", "reformcu liderlik", "dönüştürücü liderlik" gibi çeşitli terimlerle ifade edilir (Koçel, 2001).

Bennis'in (1999) ifade ettiği gibi, dönüşümcü liderlik liderin vizyonu doğrultusunda hareket ederek astları yetkilendirme, güçlendirme ve birlikte sağlam bir eylem oluşturma sürecidir. Dönüşümcü liderlik, grup üyelerinde vizyon oluşturmak, iletişimi geliştirmek, kararlılık ve bağlılık oluşturmak, odaklanmayı artırmak, yetkilendirme, güçlendirme ve örgütsel öğrenme imkanları sağlamak gibi unsurları içerir (Erçetin, 2000). Dönüşümcü liderlik çalışanlara örgütün vizyonunu benimsetme ve bu vizyona katkıda bulunmalarını sağlama odaklı bir liderlik tarzıdır. Lider, çalışanlara örgütün vizyonunu açık bir şekilde ileterek onları motive eder ve kendilerini bu vizyonun bir parçası olarak hissetmelerini sağlar (Eren, 2003).

Dönüşümcü liderlik hem güçlü bir değişimi hem de örgütsel dönüşümü içerir. Etik değerlerle ahlaki kavramlarla ve amaçlarla ilgilidir. Bu bağlamda; karşılıklı güven grup içinde birbirine inanma önem kazanmaktadır (Baltaş, 2005, s.88). Özetle görev paylaşımı, adalet, üst değerlerin oluşumu, belirli ahlaki standartların oluşumu, ortak amaç ve değerlerin benimsenmesi önemli unsurlardır. (Fındıkçı, 2009, s.77). Lider, vizyonunu takipçilere aktararak onları değişime yönlendirir ve onlara değişimin önemini anlatır. Bu şekilde takipçiler, liderin önderliğinde değişime uyum sağlamak için motive olurlar ve davranışlarını, düşüncelerini dönüştürebilirler.

Yukl'a (2012) göre dönüşümcü liderler; yetki paylaşımlarıyla, gereksiz bürokrasiyi ortadan kaldırımlarıyla, iş görenlerin yetkinliklerini artırmaya çalışmalarıyla; değişimi kalıcı hale getirmek adına, örgüt yapısını, yönetim şeklini ve örgüt kültürünü değiştirmeleriyle öne çıkarlar (Erçetin, 2000). Dönüşümcü liderlik en temelde örgütsel dönüşümdü hedefler. Bu liderlik yaklaşımında lider, örgüt yapısını sürekli bir değişim halinde olan çevreye entegre eder. Değişim, örgütün içinde ve dışında ortaya çıkan fırsatları yakalamak, sorunları çözmek ve rekabet avantajı elde etmek için gereklidir. Dönüşümcü liderlik, takipçileriyle iş birliği içinde çalışarak örgütün dönüşümünü yönlendirir ve bu süreçte hızlı ve etkili bir şekilde değişime uyum sağlanmasını sağlar. (Çelik, 2003, s. 238).

Dönüşümcü liderlik yaklaşımı, lider ve takipçiler arasında karşılıklı bir dönüşüm sürecine dayanır. Lider, takipçilerini ortak bir vizyon etrafında motive ederek, onların motivasyon, istek ve değerler düzeyini yükseltir. (Fındıkçı, 2009, s.76-77). Takipçiler de liderin etkisiyle kendilerini geliştirir, liderlik yetenekleri kazanır ve liderin yönlendirdiği hedeflere ulaşmak için çalışırlar. Bu şekilde, lider ve takipçiler birbirlerini teşvik eder ve karşılıklı olarak bir dönüşüm yaşarlar. Lider, takipçilerini manevi araçlar haline getirerek onları kendi liderlik seviyelerine çıkarır (Akçakaya, 2010, s.149).

2.2.5. Serbest Bırakıcı Liderlik

Serbest bırakıcı liderlik; liderlik davranışlarının gösterilmediği liderliktir. Bu liderlik tarzında liderler, astlarını yönlendirmek veya denetlemek yerine onlara geniş bir ölçüde yetki ve özgürlük verirler. Astlara sınırsız yetki verilmesi, onları daha fazla sorumluluk almaya teşvik eder ve örgüt içindeki çalışanları yetkilendiren bir lider olarak algılanmalarına neden olabilir. (Gündüz ve Doğan, 2009). Bass ve Avolio'nun (1994) tanımına göre, serbest bırakıcı liderlik tarzı, liderin etkileşim kurmadığı ve liderliğin varlığından söz edilmeyen bir durumu ifade eder. Bu liderlik tarzında liderler, risk almaktan kaçınabilir, etkileşim kurmayabilir, astlarına sınırsız yetki verebilir ve otoritelerine sahip çıkmayabilirler (Eren, 2004).

Serbest bırakıcı liderlik tarzındaki liderler var olan düzenle ilgilenmez ve bu düzenin bozulmasını istemezler. Riskli durumlarla karşı karşıya kalmaktan çekinirler, karar almayı erteler, geciktirir, geri bildirimde bulunmaz ve astlarının sıkıntılarıyla ilgilenip düzeltmek için çaba sarf etmezler (Hoy ve Miskel, 2010; Northouse, 2007). Başka bir ifadeyle. Grup üyelerini kendi hallerine bırakıp, onların gelişimine katkı sağlamazlar ancak kaynak sağlayabilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 212).

Sorumluluk duygusundan yoksun ve liderlikten söz edilmeyen bu tarzın kullanılması uygun bulunmamaktadır (Eren, 2011: 526). Ancak bu liderlik tarzının yüksek bilgi ve uzmanlık gerektiren durumlarda ya da örgütlerde uygulanması ön görülmektedir (Eren. E, 1998).

Serbest bırakıcı liderliğin kullanılması; otoritenin olmamasından dolayı, grup içerisinde kargaşa ve çatışmalar çıkabilir, başarı kavramı bireyselleşebilir, grubun içindeki sorumluluk sahibi olmayan ve yönlendirmeye ihtiyaç duyduğu halde yönlendirilmeyen üyeler örgütsel kaynakları verimsiz kullanabilir (Eren, 1998:368). Ayrıca Rowold ve Scholtz (2009) serbest bırakıcı liderliğin örgütü olumsuz yönde etkilediğini savunmaktadır.

2.3. ÖRGÜT NEDİR?

Örgüt, bireysel ulaşılamayacak bir grupta ulaşılacak hedefler doğrultusunda birleşerek oluşturulan yapılardır (Başaran, 1998). Örgütler birden fazla bireyin ortak hedeflere ulaşmak için bir araya geldiği yapıları ifade eder. Örgütler, bireylerin kaynaklarını birleştirerek, yeteneklerini kullanarak, görevleri koordine ederek ve eşgüdümleyerek belirli amaçları gerçekleştirmeyi hedefler (Aydın, 2014). Örgütlerin temel unsuru insanlardır. İnsanlar, örgütlerin oluşumunda ve işleyişinde merkezi bir rol oynarlar. Örgütler, insanların

belirli hedeflere ulaşmak için bir araya gelmeleriyle ortaya çıkar. Örgütler etkili ve verimli olarak varlıklarını ve etkililiklerini devam ettirebilir. Örgüt kavramı farklı şekillerde tanımlanabilen bir kavramdır. Genel anlamda örgüt; kişilerin belirli hedefleri yerine getirmek için ortak bir bilinçle oluşturdukları düzenlemeleri ifade eder. Örgütler, insanların kaynaklarını ve becerilerini bir araya getirerek belirli hedeflere ulaşmayı amaçlayan yapılanmalardır (Stephen vd, 2007).

Örgüt; kendisini oluşturan üyelerin kişiliklerinden farklı olarak kendi örgüt kişiliğini oluşturur (Cohen ve Cohen 1993:2). Örgütler belirli bir amaçlar doğrultusunda oluşturulan ve lideri olan yapılardır. Liderlik örgüt kapsamında, çalışanları başarıya güdülemeyi, yönlendirmeyi ve bütün yönetsel gereklilikleri oluşturur (Tekarslan, Kılınç ve Baysal, 2000:69).

Örgütlerde insan önemli bir ögedir. Bireysel ulaşamayacakları hedefleri ve ihtiyaçları vardır. Bu durum örgütlenmeyi gerekli kılmış ve bu örgütlere yöneticiliği ve liderliği zorunlu duruma getirmiştir (Karkın, 2004; akt. Çetin, 2008). Günümüzde örgütsel yapıların artmasıyla birlikte liderlik önem kazanmıştır. (Akçakaya, 2010: 7). Liderlik örgütü hedefine ulaştırma süreci olarak değerlendirilebilir. Bir lider, örgütün hedeflerini belirlemek, stratejiler oluşturmak ve bu hedeflere doğru ilerlemek için bir yol haritası çizmekten sorumludur. Liderlik, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli adımları planlayan, kaynakları yöneten ve bu süreci takip eden bir rolü ifade eder. (Erdoğan, 2012: 43).

2.4. ÖRGÜTSEL DEPRESYON

Örgütsel depresyonla ilişkili tanım ve kavramlara geçmeden önce depresyonun tanımını yapmak genel çerçevede örgütsel depresyonu da ele alınmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda Depresyon; insanın duygusal süreçlerinin normal işleyişine engel olan, duygusal anlamda çöküntü, ilgisizlik, isteksizlik, karamsarlık, gibi duygu durumlarının ortaya çıkışı olarak tanımlanmaktadır. Yüksel, 2016 Depresyonun belirtilerini ümitsizliğe kapılma, enerjinin ve motivasyonun azalması, tedirginliğin artması olarak ifade etmektedir. Bu durumda bireylerin yaşantısında meydana getirdiği bu olumsuzluklarla kişilerin işlevselliğinin ve bozulmasına dolayısıyla kişiler arası ilişkilerde, iş yaşamında, aile yaşamında ya da sosyal ortamda varlığını hissettirir (Küey, 1998; Küey vd, 1996).

Bireysel ve duygu durumlarıyla açıklanan depresyon kavramının tüm örgüte yayılması genel olarak tüm örgütte depresif bir izlenim oluşturabilir. Bu bağlamda depresyon genellikle bireysel olarak algılanır. Fakat bazı örgütlerde depresyon hali görülebilir. Kişisel depresyonda birey nasıl isteksizlik, duygusal çöküntü, devinimlerde yavaşlama gösteriyorsa; Örgütsel depresyon yaşanan örgütlerde de bu kasvet hali, isteksizlik ya da soyutlanma hali ortaya çıkmaktadır (Saygılı vd, 2016:263).

Örgütsel depresyon durumu yaşayan örgütler zamanla işlevselliğini kaybetmeye ve örgüt çalışanlarını negatif yönde etkilemeye başlamaktadır. Buradan hareketle negatif etkilenim sonucunda çalışanların motivasyonunda düşüş ile örgütsel verimlilik ya da örgütsel sağlamlıkta problemlerle (Sezer, 2011: 45) birlikte; Örgütün faaliyetine devam edememesi etki gücünü kaybetmesi gibi sonuçlara da götürebilir (Gray, 2008:10).

Dökmen (2004)' e göre örgütsel depresyon çizdiği hatlar ile bireylerin yaşadığı depresyonla benzerlikler göstermektedir. Bir amacı gerçekleştirme uğruna ortak hedeflerle oluşturulan örgütlerin depresyon yaşaması durumunda örgütün geneline yayılmış bir mutsuzluk görülmektedir. Örgütte çalışanların geleceğe ve kuruma dair beklentisi yoktur. Örgüt için ümitlenecek ve kendilerini motive edecek gücü bulamazlar. Benzer ifadelerle Bilchik (2000:35) örgüt depresyonunu; çalışanların saplanıp kalma hali içinde olmaları, vizyoner olarak örgüte bakamama durumu yaşamaları ve var olan durumu değiştirmekten vazgeçmiş olmaları denemekten vazgeçmiş olmaları olarak değerlendirmektedir

Depresif bir örgütün çalışanlarını olumlu bir kanala yöneltme noktasında etki gücünün az olduğu, kaynakları harekete geçirmekte yetersiz kaldığı ve örgütü tepeden tırnağa kuşatan bu durumun kısa sürede örgütü yok edebileceğidir (Cohen ve Cohen, 1993:79). Bilchik (2000:36)'in örgütsel depresyonun bulaşma özelliğine vurgu yapması da bu durumu destekler niteliktedir. Nitekim örgütsel depresyonun liderden tüm astlara kadar yayılarak yansıdığını savunmaktadır. Bu durum umutsuzluk ile tüm çalışanları etkileyebilir.

Frankel (2002:2) örgütsel depresyonun bazı belirtiler gösterdiğini ifade etmektedir. Bu belirtiler; örgüte yayılmış bir uyuşukluk hali, örgütün geleceğine dair ümitsizlik, yaratıcılığın düşmesi, değişime ve yeniliklere karşı direnç gösterme, verimliliğin düşmesi, işe gelmede isteksizlik, örgüt içinde iletişimsizlik, karar vermede güçlük ya da karar almanın gecikmesi ve başarıya dair güdülenmenin olmaması olarak ifade edilmiştir.

Başka bir açıdan ele alındığında yukardaki ifadelerle benzer ve ek olarak örgütsel depresyonun belirtileri Bloomfield ve McWilliams, 1995 tarafından; işe karşı ilgisizlik,

Üretkenliğin düşmesi, iş birliğinin azalması, boş vermişlik hali, ahlak problemleri, güvenlik problemleri, yorgunluk hali gözlemlenmektedir.

Araştırmacılar örgütte yaşanan depresyonun çeşitli sebeplerden dolayı oluşabileceğini savunmaktadır. Bu faktörler örgütsel faktörler, yönetsel faktörler ve kişisel faktörler olarak başlıklar halinde incelenecektir.

2.4.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel depresyona sebep olabilecek durumlar; stresin etkisi, tükenmişlik hissi, örgütteki mevcut iklim, örgütün kültürü, örgütsel bağlanma ve örgütsel yabancılaşma olarak kavramlaştırılmıştır (Keleş, 2016:17).

2.4.1.1. Stres

Örgütlerde ortaya çıkan stres, örgütsel stres olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel stres, örgütlerde çalışanların maruz kaldığı stresin bir türüdür ve genellikle iş ortamıyla ilişkili olan faktörlerden kaynaklanır. Örgütsel stresin psikolojik nedenlere dayandığı düşünülmektedir. Bu nedenler arasında yoğun iş yükü, zaman baskısı, belirsizlik, rol atışması, düşük kontrol düzeyi, adaletsizlik, iletişim eksikliği, rekabetçi iş ortamı ve destek eksikliği gibi faktörler yer alabilir. Stres; genellikle memnuniyetsizlik, öfkeli olma, bıkkıma ve gelecekte beklenmesi olmama durumlarına yol açarken stresin boyutunun artması örgütsel depresyona sebep olmaktadır. Örgüt ile ilişkilendirildiğinde stres ve depresyon birbirleriyle ilişkilidir ve iş yaşamında aşırı strese maruz kalan çalışanlarda örgütsel depresyon görülebilir. Jones ve Bright (2001), iş yaşamında kaygı ve depresyon durumlarının sıklıkla görüldüğünü belirtmektedir. İş ortamlarındaki işleyiş, stresin sıklıkla ortaya çıkmasına neden olabilir. Kahn ve Byosiire (1992) ise stresin iş ortamlarında sıklıkla meydana geldiğini vurgulamaktadır. Bu durum, iş hayatının zorlukları, baskılar ve gereksinimlerinin çalışanlar üzerinde stres yaratabileceğini göstermektedir. Stresin artmasıyla birlikte kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygusal durumların ortaya çıkma olasılığı da artabilir.

Örgütlerin var olma sebebi olarak nitelendirilen hedeflere ulaşma noktasında problemler olduğunda yani örgütler amaçladıkları hedeflere ulaşamadıklarında strese girebilmektedir. Lee, vd., 2014 göre, uzun süre stresle başa çıkamayan çalışanların psikolojik olarak tükenmişlik yaşayıp, örgütün bütünlüğünü bozacak davranışlarda bulunabilirler.

İş stresi, örgütlerde ve kurumlarda önemli bir faktördür. Bu durum verimliliğin ve performansın düşmesine ve dolayısıyla örgütsel ve bireysel problemlere neden olmaktadır

(Soysal, 2009, s.17-40). Bireylerin hem yaşam sorunları hem de iş stresi birleştiğinde de depresyonlar ortaya çıkabilir (Uzonwanne, 2014: 623, 624).

2.4.1.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik, genel olarak işle ilgili stresin bir sonucu olarak değerlendirilmekte ve bireyin duygusal tükenmişlik deneyimiyle ilişkilendirilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu durum hem bireyin hem de örgütün çeşitli olumsuz sonuçlarla karşılaşmasına neden olabilir. Tükenmişlik yaşayan bir çalışanın, işinden doyum alamadığı için kurum içinde iletişim sorunları yaşayabileceği ve hatta çalıştığı örgüte zarar verebileceği belirtilmektedir (Bakan et al., 2014). Aynı zamanda, bu durum zamanla çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltabilir, motivasyonunu düşürebilir ve performansını etkileyebilir (Vardi ve Weitz, 2004).

Tükenmişlik, çalışanların enerjisinin tükenmesi, duygusal tepkisizlik ve düşük kişisel başarı hissi ile karakterize edilir. Bu durum, uzun süreli stres, aşırı iş yükü, duygusal zorlanma, düşük destek ve ödül sistemleri gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. İşte bu nedenle, örgütlerin çalışanların tükenmişlik düzeylerini dikkate alması ve önlemek için uygun destek ve kaynaklar sağlaması önemlidir. Özet olarak, tükenmişlik çalışanlar ve örgütler için olumsuz sonuçlara yol açabilen bir durumdur. Çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve iş doyumunu artırmak için, stresi yönetmek, destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak gibi önlemler alınmalıdır.

2.4.1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgütsel yapının içerisinde hissedilen atmosferdir. Ve örgüt çalışanlarının ya da örgüt yöneticilerinin duygu ve davranışlarını etkiler (Lussier, 1996). İklim, örgütün içinde gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışların diğer bir ifadeyle hissedilen tutumların tümüdür (Schauber, 2001). Olumsuz iklimler; olumsuz davranışları olumsuz duyguları dolayısıyla örgütsel depresyonu tetikleyebilir. Örgütte olumlu bir atmosferin olması da bu durumun değişmesine örgütsel depresyonun oluşmasına engel olabilir (Lussier, 1996, 395).

Örgütte çalışanlar içinde bulundukları iklimi sahipleniyor, benimsiyor ve o iklim onlara kabul edilebilir geliyorsa örgüt iklimi sıcaktır; bir aksi durumda örgüt iklimi yadırganıyor, uyum sağlamakta güçlük çekiliyorsa örgüt ikliminin soğukluğundan söz edilebilir (Dinçer, 1996, 211).

2.4.1.4. Örgüt Kültürü

"Örgüt kültürü" terimi, genellikle "kurum kültürü", "şirket kültürü" veya "işletme kültürü" gibi terimlerle eşanlamlı olarak kullanılır. Bu terimler, bir organizasyonun değerlerini, inançlarını, davranış normlarını, iş süreçlerini, iletişim tarzını ve paylaşılan anlayışları ifade etmek için kullanılır. Değerler, liderler ve kahramanlar, törenler, simgeler, öykü ve efsaneler, örfler örgüt kültürünün oluşmasını sağlar ve her örgüt kendi içinde bahsedilen kavramları örgütletebilir (Özkalp, 1999).

Örgütler farklı yapılara, sektörlere, büyüklüklere ve amaçlara sahip olabilirler. Bu farklılıklar, her örgütün kendine özgü bir kültüre sahip olmasına neden olur. Örgütlerin yapısı, yönetim tarzı, iletişim süreçleri, karar verme mekanizmaları ve değerleri gibi unsurlar, örgüt kültürünün şekillenmesinde önemli rol oynar.

Örgüt kültürü, örgüt içindeki değerler, inançlar, normlar, paylaşılan davranışlar ve işyeri atmosferi gibi unsurların bir araya gelmesiyle şekillenir. Örgüt kültürü, örgütün benimsediği değerleri ve inançları yansıtan bir sosyal yapıdır. Örgüt kültürü, çalışanların davranışlarını, tutumlarını ve performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. İyi bir örgüt kültürü, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmalarını destekleyebilir. (Berberoğlu ve Baraz, 199).

Okullarda da örgüt iklimi çok önemlidir (Gündoğan ve Koçak, 2017). Okul iklimi öğrenciden, yönetimden, veliden, sosyal çevreden etkilendiği gibi, aynı zamanda bütün paydaşlara da etki eder bu bağlamda karşılıklı etkileşim söz konusudur (Dağlı, 2018).

2.4.1.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık genellikle örgüte karşı hissedilen aidiyet ve kabullenme durumunu ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duydukları sadakat, işe bağlılık ve örgütün hedeflerine olan inançlarına dayanır (Balcı, 2003). Örgüte bağlı bireyler; örgüt çıkarlarını gözetir, kurumuna değer verir, geliştirmek için özen gösterir ve içinde bulunmaktan mutluluk duyar. Cockshaw, Shochet ve Obst (2013), örgütte yaşanan sorunların ve ait hissetmeme kabullenememe durumunun örgütte depresyon belirtilerine neden olabileceğini belirtmektedir. İş yerindeki olumsuzluklar, sosyal ilişkilerdeki sorunlar veya değerlendirme süreçlerindeki adaletsizlik gibi faktörler, çalışanların örgütsel depresyon yaşama olasılığını artırabilir. Öte yandan, Tanrıverdi ve Sarıhan (2013) ise depresyon ve işe bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Çalışanların iş yerine ve örgüte olan bağlılıkları arttıkça, örgütsel depresyon düzeylerinin azaldığı gözlemlenir.

Bu durum, iş yerindeki olumlu deneyimlerin ve güçlü bağlılık hissinin çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklediğini göstermektedir

2.4.2. Yönetmel faktörler

2.4.2.1.Liderlik Özellikleri

Uzun yıllar boyunca; liderlik, liderlik becerileri, örgütlerde uygulanan liderlik stillerinin örgüte etkileri, liderlik ve örgütle olan ilişkisel durumlar araştırmalara konu olmuştur. Bu bağlamda örgütsel depresyon üzerinde liderlik özelliklerinin etkili olacağı düşünülmektedir. Smith (2008: 19), iyi liderlik ile karşılaşan çalışanlarda daha ez endişe, düşük depresyon, ya da düşük iş stresi belirtileri saptamıştır. Benzer şekilde Akman (2016: 637) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada yıkıcı liderlik algısının mesleki tükenmişlik seviyesini arttırdığı yönünde bulgular elde etmiştir. O halde etkili liderliğin ve iyi liderliğin öğretmenlerin örgütsel anlamda pozitif duygular içerisinde olmalarını sağladığı savunulabilir.

Yöneticilerin liderlik özellikleri, birlikte çalıştıkları personel üzerinde etkili olabilir. Çalışanların örgütte alınan kararlarda söz sahibi olmaması yani demokratik bir yönetim izlenmemesi, adaletli liderlik sergilenmemesi, yöneticilerin kararsız tutumları, örgütte tükenmişliğe dolayısıyla örgütsel depresyona ve mutsuzluğa sebep olabilir (Saunders, 2019). Genel olarak demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarına sahip örgütlerde çalışanlar daha mutlu olma eğilimindedir. Demokratik liderlik, çalışanların katılımını teşvik eder, fikirlerine değer verir ve onları karar süreçlerine dahil eder. Bu, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerini ve örgüte bağlılık duygularını artırır.

2.4.2.2. Çatışma

Ulaşılabılır olmayan beklentiler ve başarısızlık; örgütte düşük benlik algısına, bireylerin kendisini suçlamasına ve depresyona neden olur (Appelbaum, vd.2007) İş odaklı bir eylem süreci örgütte mutluluk ve coşkuyu körüklerken, fakat eylem sürecindeki tutarsız ve belirsizlikler örgütsel depresyonu teşvik eder (Brunsson, 1986). Bu bağlamda örgüt içinde yaşanan çatışmalar karşılaşılan problemler olarak algılanmaktadır. Başka bir ifadeyle farklı görüşlerde olan çalışanların çatışma durumuna düşmesi bu çatışmaların çözölememesi örgütsel depresyonu tetiklemektedir.

2.4.2.3. İletişim

İletişim, kişiler arasındaki etkileşimi ve bilgi alışverişini sağlayan önemli bir unsurdur. İletişim bozuklukları, bireyler arasında anlaşmazlıklar, yanlış anlamalar ve güven eksikliği gibi sorunlara neden olabilir. Bu durum, kişisel ilişkilerin yanı sıra örgütsel ilişkileri de etkileyebilir. (Schruijer, 2008, 466). Örgütte belirsiz ve kapalı bir iletişim bireyin ilgisizlik ve duyarsızlık hissine kapılmasına yol açarak iş görende kızgınlık yahut depresyona sebebiyet verebilir (Betof ve Betof, 2010: 200).

Örgüt üyeleri arasında doğru bir iletişim, güven ve dürüstlük öğelerinin eksikliği; ekip üyeleri arasında kaygı, depresyon, öfke ve ruh hali değişimi, üst yönetime uygun olmayan tepki verme, amaca ulaşmayı engelleyen performansta düşüklüğe neden olan çatışmalar meydana getirebilir.

2.4.2.4. Mobbing

Mobbing genellikle iş yerinde çalışana yapılan psikolojik şiddet olarak algılanmaktadır. Mobbing ile karşılaşan çalışanlar mağdur olarak değerlendirilir. Mobbinge neden olan etmenler birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve mobbingin çalışanlar üzerinde ya da örgüt üzerinde etkileri de yıllarca araştırılmıştır. Son dönemde mobbing ile ilgili işverenler ve çalışanlar arasında da hukuki boyutta süreçlerin oldukça fazla olduğu da göze çarpmaktadır.

Quine (2003) yaptığı araştırmada mobbing ile karşılaşan çalışanların iş tatmininde düşüş olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda iş tatmini düşen personellerin örgütsel depresyon yaşayabilecekleri yorumu yapılabilir. Böylelikle örgütsel depresyonla ilişkisel olan birçok kavramın mobbing içinde barındığını görmek mümkündür.

2.4.3. Bireysel Faktörler,

2.4.3.1. Kişilik özellikleri, İş doyumu, Motivasyon

Örgütlerde çalışan bireylerin kişilik özellikleri Örgütsel depresyonu etkileyen faktörlerdendir. Kişinin kendisine yönelik depresif algısı kurumu da depresyona itebilir. Sorumluluk duygusunun yüksek olması, titizlik, mükemmeliyetçilik, bağımlılık, sürekli onaylanma hissi Tan (2014, 46) bu duruma örnek olarak gösterilmektedir.

Bireysel faktörler; Örgüt içerisindeki diğer faktörlerle de dolaylı olarak ilişkilidir. Kişilerin iş ortamında yetkinlik ve yeterliliklerinin artırılması; kendisini ve hayatını değerli ve anlamlı bulması açısından önem taşımaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Kendine güvenen,

kendisine değer veren yetkinliklerinin farkında olan bireyler örgüt içerisinde de olumlu iklim oluşmasına katkı sağlayabilir.

Aslan, Aslan, Göksoy ve Sağır (2014)'ın yaptığı araştırmaya göre, örgüt yapısı ve örgüt kültürü çalışanların motivasyon düzeylerini etkileyebilmektedir. Örgüt yapısı, çalışanların görevlerini yerine getirme sürecini etkileyen faktörleri içerirken, örgüt kültürü ise örgütün değerleri, normları ve paylaşılan inançları kapsamaktadır. Bu faktörler çalışanların işe karşı motivasyonunu etkileyebilir ve performanslarını etkileyebilir. Benzer şekilde, Berberoğlu ve Baraz (1999) tarafından yapılan bir çalışma da göstermektedir ki çalışanların motivasyonu, örgütsel faktörlerden etkilenebilir. Örgütün liderlik tarzı, iletişim şekli, takdir ve ödüllendirme politikaları gibi faktörler, çalışanların motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların işlerinden memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği olarak algılanan (Davis, 1988) iş doyumu, güdülenme, moral, motivasyon kavramlarıyla doğrudan ilgilidir (Başaran, 1992).

İş doyumu; Motivasyonda bozulma, isteksizlik, memnun kalmama durumuyla birlikte örgütsel depresyonu tetikleyebilir (Ardıç ve Polatçı 2009, 21-46).

2.5.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.5.1. Örgütsel Depresyon İle İlgili Araştırmalar

Toytok ve Uçar (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ile örgütsel depresyon algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandığı güç türlerine ilişkin algı düzeyleri ile örgütsel depresyon algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinde branş, memleket ve okul türü gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin algıladığı zorlayıcı güç ile örgütsel depresyon algı düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, bağlılık gücü, karşılıklı güç ve uzmanlık gücü ile örgütsel depresyon algı düzeyleri arasında ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, yöneticilerin liderlik tarzlarının ve güç kullanımlarının öğretmenlerin duygusal ve psikolojik refahını etkileyebileceğini göstermektedir.

Bakan ve diğer araştırmacıların (2015) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, örgüt depresyonunun iş tatminine etkisi incelenmiştir. Araştırmada katılımcıların cinsiyet, medeni durum, unvan ve kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenlerin örgüt depresyonu düzeyine ve iş tatminine etkisi değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların cinsiyet değişkeninin örgüt depresyonu düzeyine etkisi bulunmamıştır, yani cinsiyetin örgüt depresyonu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Ancak, medeni durum değişkenine göre iş tatmini ve örgüt depresyonu düzeyinin farklılaştığı saptanmıştır. Bu durumda, medeni durumun çalışanların iş tatmini ve örgüt depresyonu algısı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, unvan değişkeninin genel iş tatmini ve örgüt depresyonu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani, çalışanların unvanlarına bağlı olarak iş tatmini ve örgüt depresyonu düzeyleri farklılık gösterebilir. Ancak, kurumdaki hizmet süresi değişkeninin iş tatmini ve örgüt depresyonuna etkisi bulunmamıştır. Yani, çalışanların kurumdaki hizmet süresi örgüt depresyonu ve iş tatmini düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör değildir. Bu bulgular, örgüt depresyonu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu ve bu ilişkide birden çok faktörün etkili olduğunu göstermektedir. Örgütlerin, çalışanların medeni durumlarına, unvanlarına ve diğer değişkenlere göre iş tatminini ve örgüt depresyonu düzeylerini dikkate alarak politikalar ve uygulamalar geliştirmesi önemlidir.

Sağır (2015) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenleri arasında tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani, öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel depresyonun etkisiyle tükenmişlik hissi yaşadıklarını ve bu iki faktör arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma, okul örgütünde depresyonun tükenmişliğin bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı arttıkça tükenmişlik hissi de artmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin iş yükü, stres, iş memnuniyeti gibi faktörlerin örgütsel depresyonu tetiklediğini ve bu depresyonun da tükenmişlik hissine yol açtığını göstermektedir.

Sağır ve Göksoy (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenler, memurlar ve hizmetliler arasında "orta" düzeyde örgütsel depresyon yaşandığı belirlenmiştir. Ancak, hizmetlilerin diğer gruplara kıyasla daha yüksek örgütsel depresyon düzeylerine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Öğretmenler ise diğer gruplara göre daha düşük örgütsel depresyon düzeylerine sahiptir. Ayrıca erkek katılımcıların kadın

katılımcılara oranla örgütsel depresyonu daha fazla hissettikleri ve yaşı ilerlemesiyle çalışanların örgütsel depresyonun arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular, cinsiyetin ve yaşı örgütsel depresyon üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu tür araştırmalar, farklı meslek gruplarında çalışanların örgütsel depresyon düzeylerini anlamak ve çalışanların sağlığına yönelik önlemler almak açısından önemlidir. İşyerlerindeki yöneticiler ve politika yapıcılar, bu sonuçlardan yola çıkarak çalışanların örgütsel depresyonunu azaltıcı stratejiler geliştirebilir ve çalışma ortamını iyileştirerek çalışanların refahını artırabilir.

Akman ve Abaslı'nın (2016) yaptığı araştırma, öğretmenlerin depresyon algılarını incelemeyi hedeflemiştir ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin depresif okul algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul ortamında depresyonla ilişkili belirtileri deneyimlediklerini ve bunun algısal düzeyde etkisini göstermektedir. Araştırmanın incelenen değişkenlerle ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi verilmemiştir, ancak belirtilen değişkenler arasında yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve okul türü gibi faktörlerin depresyon algısı üzerinde etkili olabileceği düşünülebilir.

Saygılı, Avcı, Uğurluoğlu ve Özer (2016) tarafından yapılan araştırma, sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon algısını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, diğer demografik değişkenler (örneğin, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum) açısından ise farklılık göstermediği ortaya konulmuştur. Bu bulgular, yaşı örgütsel depresyon algısı üzerindeki etkisinin diğer demografik değişkenlere göre daha belirgin olduğunu göstermektedir. Araştırma, sağlık çalışanları arasında örgütsel depresyon düzeylerinin yaşa bağlı olarak değişebileceğini ve yaşı bu algı üzerinde önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Sezer (2011) tarafından yapılan deneysel araştırma, hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumunun örgütsel depresyon düzeyi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Altı haftalık sürecin sonunda yapılan değerlendirmelerde, bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi uygulamasının örgütsel depresyon düzeyini azalttığı bulunmuştur. Yani, bu terapi yönteminin eğitim kurumunda çalışanların örgütsel depresyonunu düşürmede etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, bilişsel davranışçı yaklaşımın ve hobiterapinin örgütsel depresyonun azaltılmasında kullanılabilecek etkili yöntemler olduğunu göstermektedir. Araştırma, örgütlerdeki depresyonun yönetimi ve

Çalışanların refahının artırılması için alternatif terapi ve müdahalelerin kullanılması konusunda önemli bir perspektif sunmaktadır. Ancak, araştırma sonuçlarının genelleme yapılabilmesi için daha fazla çalışmanın yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, terapi sürecinin uzun vadeli etkileri, farklı örgütlerdeki uygulanabilirlik ve terapi yönteminin diğerk değişkenler üzerindeki etkileri gibi konuların da daha detaylı olarak incelenmesi önemlidir.

Keleş (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, liselerde görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde örgüt depresyonu yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmada, ğretmenlerin görev yaptıkları liselerdeki örgüt depresyonu düzeyini etkileyen çeşitli değişkenler tespit edilmiştir. Sınav başarı düzeyi, velilerin tutumu, okul yöneticilerinin liderlik tarzları, öğretmenler ile yöneticinin ilişkisi, medeni hal, görev yapılan okul türü, ders saatleri, hizmet süresi, ve öğretmenler arası ilişki gibi faktörlerin öğretmenlerin örgüt depresyonu algılarını etkilediğı gözlemlenmiştir. Bu değişkenlerin farklılaşmasıyla birlikte liselerdeki örgüt depresyonu düzeyinin de değiştiğı belirlenmiştir. Araştırma, liselerde örgüt depresyonunun varlığını ve çeşitli faktörlerin bu depresyon düzeyini etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Afacan 2023'ın araştırmasında; "rgtsel depresyon" ile "rgtsel değişim sinizmi" arasındaki ilişki istatistiksel olarak ispatlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda "rgtsel Değişim Sinizmi" ile "rgtsel Depresyon" arasında anlamlı, pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, rgtsel depresyonun, örgütsel değişim sinizmini anlamlı olarak etkilediğı sonucuna varılmıştır.

2.5.2. Liderlik Tarzları Ve İlişkisel Araştırmalar

Kocaoğlu'nun (2022) araştırmasına göre, Zonguldak ilindeki okul müdürlerinin liderlik tarzları, görev yaptıkları okul iklimi ve aynı okulda çalıştıkları öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Öğretmenler, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarından etkilenmektedir. Araştırma, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının okul iklimini belirlemede etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, okul yöneticilerinin liderlik tarzları, öğretmenlerin çalıştıkları okulda hissettikleri atmosferi şekillendirmektedir. Ayrıca, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin tükenmişlik hissiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yani, okul yöneticilerinin liderlik tarzları, öğretmenlerin tükenmişlik duygusuna kapılma düzeylerini etkilemektedir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının önemli bir rol oynadığını ve hem okul iklimini hem de öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerini etkileyebildiğini göstermektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri ve öğretmenlerin çalışma ortamını desteklemek için olumlu bir iklim oluşturmaları önemlidir.

Tuncer (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik tarzlarının örgüt kültürüne etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, liderlik tarzları katılımcıların kıdemleri, çalıştıkları kurum seviyesi ve çalıştıkları kurum türü gibi faktörlere bağlı olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Yani, farklı demografik özelliklere sahip katılımcılar arasında liderlik tarzları açısından farklılıklar görülmüştür. Ancak liderlik tarzları ile diğer demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan, araştırma sonuçlarına göre örgüt kültürü, katılımcıların kıdemleri, çalıştıkları kurum seviyesi ve çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermiştir. Yani, bu faktörler örgüt kültürünün çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma ayrıca, algılanan liderlik tarzları ile örgüt kültürü arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu da liderlik tarzının örgüt kültürü üzerinde etkili olduğunu ve liderlik tarzının örgüt kültürünün oluşumunu ve sürdürülmesini etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, liderlik tarzının örgüt kültürü üzerinde önemli bir rol oynadığını ve liderlerin örgüt kültürünü etkileyerek çalışanların davranışlarını ve tutumlarını şekillendirebileceğini göstermektedir. Bu tür araştırmalar, liderlerin liderlik tarzlarını ve örgüt kültürünü anlamalarına yardımcı olabilir. Yöneticiler, liderlik tarzlarını ve örgüt kültürünü bilinçli bir şekilde şekillendirerek, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve performansını artırabilir. Aynı zamanda, çalışanların demografik özelliklerinin ve kurumsal faktörlerin liderlik tarzları ve örgüt kültürü üzerindeki etkilerini dikkate alarak daha etkili stratejiler geliştirebilirler.

Canpolat (2019) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Okulun öğretmenlere sunduğu imkanlar öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır. Bu liderlik özelliklerine sahip olan yöneticilerin, öğretmenlerin iş doyumunu artırdığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin sahip olduğu dönüşümsel liderlik tarzının da öğretmenlerin içsel, dışsal ve iş doyumlarını artırdığı belirlenmiştir. Dönüşümsel liderlik, öğretmenlerin motivasyonunu yükseltmekte ve iş doyumunu etkilemektedir. Öte yandan, çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının yaş ve kıdem gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani, yaş ve kıdem düzeyi iş doyumu üzerinde belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmamıştır. Sonuç olarak, Canpolat'ın çalışması okul

yöneticilerinin liderlik tarzlarının ve dönüşümsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediğini ve okulun öğretmenlere sunduğu imkanların iş doyumunu artırdığını göstermiştir. Demografik değişkenlerin ise iş doyumuna üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir.

Yücel (2019) tarafından yapılan araştırma, okul öncesi eğitim veren kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile okul müdürlerini algıladıkları liderlik tarzlarının arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algı düzeyinin diğer liderlik boyutlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin içsel iş doyum seviyelerinin dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik algılarıyla doğru orantılı olduğu belirlenmiştir. Yani, öğretmenler dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik özelliklerini daha fazla algıladıkça içsel iş doyumlarının seviyesi de artmaktadır. Bu bulgular, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Dönüşümcü liderlik, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak iş doyumunu yükseltmekte ve etkileşimci liderlik de olumlu bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu araştırma, okul öncesi eğitimdeki öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen liderlik faktörlerini anlamak açısından önemli bulgular sunmaktadır. Dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik özelliklerinin vurgulanması, okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenlerin iş doyumunu artırma potansiyeline sahip olabilir.

Benibol (2015) tarafından yapılan araştırma, okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan müdürlerin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin içsel iş doyumuna arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yani, bu liderlik stillerine sahip müdürlerin olduğu kurumlarda öğretmenlerin içsel iş doyumlarının seviyesi daha yüksek olmaktadır. Aynı şekilde, dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin dışsal iş doyumuna arasında da orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu da demektir ki, bu liderlik stillerine sahip müdürlerin olduğu kurumlarda öğretmenlerin dışsal iş doyumları daha yüksek olmaktadır. Öte yandan, serbest bırakıcı liderlik stili ile öğretmenlerin içsel iş doyumuna arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır. Yani, serbestlik tanıyan liderlik stiline sahip müdürlerin olduğu kurumlarda öğretmenlerin içsel iş doyumları düşük olabilmektedir. Benzer şekilde,

serbestlik tanıyan liderlik stili ile öğretmenlerin dışsal iş doyumu arasında da düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Cemaloğlu (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzlarının öğretmenlere yönelik işyeri yıldırmasının etkileyicisi olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin düşük düzeyde gerçekleştirildiği ve bu durumun okuldaki öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma mağduru olduğunu göstermektedir. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin serbest bırakan liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe öğretmenlere yönelik yıldırmanın arttığı tespit edilmiştir. Yani, yöneticilerin pasif bir liderlik tarzı benimsemesi, öğretmenlerin işyerinde yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmasına neden olmaktadır. Telkinle güdüleme ve laissez-faire liderlik stiline ise yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özelliği olduğu belirlenmiştir. Bu da demektir ki, telkinle güdüleme ve pasif liderlik tarzı sergileyen yöneticilerin olduğu okullarda, öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları daha sık görülebilmektedir. Bu araştırma, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlere yönelik işyeri yıldırması üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Laissez-faire liderlik ve telkinle güdüleme liderlik stiline yıldırma davranışlarını artırdığı görülmektedir. Bu bulgular, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin çalışma ortamındaki deneyimlerini etkileyebileceğini ve yıldırma gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir.

Abdurrezzak ve Üstüner (2020) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin gözünden; okul müdürünün yönetim tarzı ve iç motivasyonun örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenler işbirlikli müdür yönetim tarzını yüksek düzeyde algılamaktadır. Bununla birlikte, otoriter, kayıtsız ve karşı koyan müdür yönetim tarzları algısı düşük düzeydedir. Öğretmenlerin içsel motivasyon algısı ise oldukça yüksektir ve örgütsel bağlılık algısı da yüksek düzeydedir. Araştırmada ayrıca cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ancak kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırmada, algılanan işbirlikli müdür yönetim tarzı ve içsel motivasyon ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin algıladıkları işbirlikli, otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu müdür yönetim tarzları ile içsel motivasyonun, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, müdür yönetim tarzının ve içsel motivasyonun öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İyi bir işbirlikli müdür yönetim

tarzının, öğretmenlerin içsel motivasyonunu artırarak örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiği belirlenmiştir. Bu nedenle, yöneticilerin işbirlikli bir liderlik tarzını benimsemeleri ve öğretmenlerin motivasyonunu desteklemeleri önemlidir.

Erten (2022), okul öncesi öğretmenlerinin müdür yönetim tarzı algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyip tespit etmek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda; okul öncesi öğretmenlerinin, müdür yönetim tarzları algılarının sırasıyla; işbirlikli yönetim tarzı, otoriter yönetim tarzı, ilgisiz yönetim tarzı ve karşı koyucu yönetim tarzı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışlarının sırasıyla; sessizliğin kaynağı, okul ortamı, yönetici ve duygu durumu alt boyutlarında olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonunda; okul öncesi öğretmenlerinin müdür yönetim tarzı algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bakan ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin en sık sergilediği liderlik tarzı serbest bırakıcı liderlik olmuş, buna etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzları takip etmiştir. Öğretmenlerin ise yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzlarına yönelik algıları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Yani, öğretmenler yöneticilerinin daha serbest bırakıcı, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları sergilediğini algıladıklarında tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir. Öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını olumlu algılamaları, iş tatminini artırabilir ve tükenmişlik düzeylerini azaltabilir. Dolayısıyla, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmek ve etkili liderlik tarzlarını benimsemek, öğretmenlerin iş tatminini ve motivasyonunu artırarak tükenmişliklerini azaltmada önemli bir rol oynayabilir.

Aktuna ve Kılıçlar (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırma, yöneticilerin liderlik tarzlarının iş gören performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin liderlik tarzları iş gören performansını etkilemektedir. Bu bulgu, yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların motivasyonunu, iş tatminini, bağlılığını ve performansını etkileyebildiğini göstermektedir. Örneğin, dönüşümcü liderlik tarzı iş görenleri ilham verici bir şekilde yönlendirirken, katılımcı liderlik tarzı çalışanların katılımını teşvik eder ve işbirliğini artırır. Araştırma sonuçları, yöneticilerin liderlik

tarzlarının iş gören performansını etkilemesi nedeniyle, yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmelerinin önemli olduğunu göstermektedir. Liderlik tarzının seçimi ve uygulanması, çalışanların motivasyonunu, iş memnuniyetini ve performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, yöneticilerin etkili liderlik becerilerini geliştirmek ve çalışanlarına ilham veren, destekleyici bir liderlik ortamı sağlamak için çaba sarf etmeleri önemlidir.

Ugar (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak, bu ilişkinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, okul müdürlerinin liderlik uygulamalarının öğretmenlerin motivasyonunu etkileyebildiğini göstermektedir. Liderlik uygulamaları, öğretmenlerin iş tatmini, bağlılık düzeyi, performansı ve genel olarak çalışma motivasyonunu etkileyebilir. Öğretmenlerin liderlik uygulamalarını olumlu değerlendirmesi, daha yüksek motivasyon seviyeleriyle ilişkilendirilmiştir. Araştırma sonuçları, okul müdürlerinin liderlik becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Etkili liderlik uygulamaları, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir ve böylelikle okuldaki genel performansı olumlu yönde etkileyebilir. Okul müdürleri, çalışanlarına ilham veren, destekleyici ve katılımcı bir liderlik yaklaşımı benimseyerek öğretmenlerin motivasyonunu artırmaya yönelik çabalar gösterebilirler.

Akan ve Sezer (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okulların öğrenen örgüt olma düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışları ile okulların öğrenen örgüt olma düzeyi arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik, liderlerin vizyon ve hedeflerini paylaşma, çalışanları destekleme, güven oluşturma, motivasyon sağlama ve öğrenme ortamı oluşturma gibi özellikleri içerir. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanların öğrenme ve gelişme sürecine aktif olarak katılımını teşvik eder. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları sergilemesi, okulların öğrenen örgüt olma düzeyini artırmaktadır. Öğrenen örgüt, sürekli olarak bilgiyi paylaşan, öğrenmeye açık ve esnek bir yapıya sahip olan organizasyonlardır. Bu tür bir örgüt kültürü, çalışanların kendini sürekli geliştirmesini, yeni fikirler üretmesini ve değişime uyum sağlamasını teşvik eder. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları, çalışanları motive ederek öğrenen örgüt

kültürünün oluşmasını destekler. Bu araştırma sonuçları, okul müdürlerinin liderlik rollerinin ve davranışlarının okulların öğrenen örgüt olma düzeyi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını sergileyerek öğretmenleri ve diğer çalışanları destekleyebilir, öğrenmeyi teşvik edebilir ve okullarının öğrenen örgüt olma düzeyini artırabilir.

Halitoğlu ve Akpınar (2022) tarafından yapılan araştırma, okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin algıladığı liderlik stilleri kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Araştırma ayrıca okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi de değerlendirmiştir. Bulgular, liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu ilişki zayıf düzeydedir, yani liderlik stillerinin öğretmenlerin stres düzeyleri üzerindeki etkisi sınırlıdır. Bu bulgular, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırmada belirtilen negatif ilişki, yöneticilerin etkili liderlik davranışları sergilediğinde öğretmenlerin stres düzeylerinin azaldığını işaret etmektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, öğretmenlerin stresini azaltmada önemli bir rol oynayabilir.

Başbekleyen ve Alphan (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul müdürlerinin sergiledikleri dönüşümsel liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, etkileşimsel liderlik ile içsel doyum arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Etkileşimsel liderlik, liderlerin çalışanlarıyla etkileşim kurarak iletişim becerilerini kullanması, çalışanları desteklemesi ve motivasyonlarını artırması gibi özellikleri içerir. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanların işlerine duydukları tatmini ve doyumunu artırabilir. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin etkileşimsel liderlik davranışlarını sergilemesi, öğretmenlerin içsel doyumlarını artırmaktadır. Araştırma ayrıca, dönüşümsel liderlik ve etkileşimsel liderliğin erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, içsel doyumun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu, dışsal doyumun ise erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, cinsiyetin liderlik tarzları ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini göstermektedir. Ayrıca, araştırma sonuçları, etkileşimsel liderliğin içsel doyumun, dışsal doyumun ve iş doyumunun kıdem yılı arttıkça arttığı şeklinde bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yani, etkileşimsel liderlik davranışları sergileyen okul yöneticileriyle çalışanlar arasındaki etkileşim ve memnuniyet düzeyi, çalışanın deneyim ve kıdemine bağlı olarak artış göstermektedir. Bu araştırma sonuçları, okul yöneticilerinin dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik davranışlarını sergilemelerinin öğretmenlerin iş doyumunu artırabileceğini ve özellikle etkileşimsel liderlik davranışlarının içsel doyum üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet ve kıdem gibi faktörlerin liderlik tarzları ve iş doyumları arasındaki ilişkilerde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Ermeydan ve Can (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik, serbest bırakıcı liderlik ve sürdürümcü liderlik stillerinin farklı düzeylerde olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik stiline "yüksek" düzeyde, serbest bırakıcı liderlik stiline "düşük" düzeyde ve sürdürümcü liderlik stiline ise "orta" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma ayrıca, algılanan okul etkililiği ile liderlik stilleri arasında belirli ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Dönüşümcü liderlik stili ile algılanan okul etkililiği arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu demektir ki, dönüşümcü liderlik sergileyen okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer paydaşlar tarafından okulun etkili bir şekilde çalıştığı algısı daha yüksek olmaktadır. Öte yandan, serbest bırakıcı liderlik stili ile algılanan okul etkililiği arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Yani, serbest bırakıcı liderlik sergileyen okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer paydaşlar tarafından okulun etkili olduğu algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Sürdürümcü liderlik stili ile algılanan okul etkililiği arasında ise negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu da sürdürümcü liderlik sergileyen okul yöneticilerinin, öğretmenler ve diğer paydaşlar tarafından okulun etkili olmadığı algısının daha yaygın olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, bu araştırma, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul etkililiği üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderlik stiline okul etkililiği ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülürken, serbest bırakıcı liderlik stili ve sürdürümcü liderlik stili ise negatif bir ilişki göstermektedir. Bu bulgular, okul yöneticilerinin liderlik yaklaşımlarının okulun başarısı ve etkililiği üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

2.5.3. Alan Yazın Taramasının Sonucu

Araştırmalar, öğretmenler, sağlık çalışanları ve diğer meslek grupları arasında örgütsel depresyon düzeylerini, tükenmişlik düzeylerini ve depresyon algılarını incelemeyi hedeflemektedir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, çeşitli faktörlerin örgütsel depresyon

üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Bunlar arasında yöneticilerin liderlik tarzları, güç kullanımları, iş tatmini, medeni durum, unvan, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi gibi değişkenler bulunmaktadır. Ayrıca, terapi yöntemleri ve müdahalelerin örgütsel depresyonun azaltılmasında etkili olduğu ve örgütlerdeki depresyonun yönetimi için önemli bir perspektif sunduğu belirtilmektedir. Araştırmalar, çalışanların refahını artırmak ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturmak amacıyla politikalar ve uygulamalar geliştirilmesine yönelik önemli bulgular sunmaktadır.

Ayrıca okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik düzeyi, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık gibi faktörleri etkileyebildiğini göstermektedir. Öğretmenler, okul müdürlerinin liderlik tarzlarından etkilenmekte ve çalıştıkları okulda hissettikleri atmosferi, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini şekillendirmektedir. Öğretmenlerin iş doyumu, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına bağlı olarak değişebilmektedir. Dönüşümcü liderlik tarzı, öğretmenlerin motivasyonunu yükselterek iş doyumunu artırabilir. Ayrıca, etkileşimci liderlik de olumlu bir çalışma ortamı sağlayarak iş doyumunu etkileyebilir. Okul yöneticilerinin liderlik tarzları aynı zamanda okul iklimini ve örgüt kültürünü de etkilemektedir.

Liderlik tarzları, öğretmenlerin çalışma ortamını destekleyen olumlu bir iklim oluşturabilir ve örgüt kültürünün oluşumunu ve sürdürülmesini etkileyebilir. Katılımcı liderlik tarzı, örgüt kültürüyle pozitif ve yüksek düzeyde ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, araştırmalar öğretmenlerin demografik özelliklerinin liderlik tarzları ve iş doyumları üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Yaş ve kıdem gibi faktörler iş doyumunu belirlemede önemli bir rol oynamamaktadır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, öğretmenlerin iş doyumunu artırmak ve çalışma ortamını desteklemek için olumlu bir iklim oluşturmak açısından önemlidir. Liderlik tarzları, öğretmenlerin motivasyonunu, bağlılığını ve performansını etkileyebilir. Ayrıca, çalışanların demografik özelliklerini ve kurumsal faktörleri dikkate alarak daha etkili stratejiler geliştirmek de önemlidir.

Örgütsel depresyon ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde okul örgütünde yapılan yeterince araştırma bulunmadığı dikkat çekmekle birlikte okul öncesi eğitim alanına dair hiç araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın okul öncesi eğitim alanına yönetsel açıdan bir bakış açısı kazandırabilir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde genellikle; okul yöneticilerinin kullandıkları liderlik tarzları, liderlik becerileri gibi değişkenlerin öğretmenler tarafından nasıl algılandığı, bu liderlik özelliklerinin öğretmenleri nasıl etkilediğı, eğitime yansımaları gibi konular dikkat çekmektedir. Liderlik tarzları ve yönetsel açıdan okul öncesi eğitim ile ilgili yönetsel açıdan yeterince çalışma yapılmadığı, yapılan çalışmaların da okul öncesi eğitim yönetimine dair yeterli olmadığı değerlendirilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve analiz sürecine dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada, Nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılan bir modeldir (Karasar ve Öğülmüş 2020). Bu araştırma yöntemiyle, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin nasıl bir değişim gösterdiği araştırılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Örneklem, hakkında bilgi elde etmek istediğimiz evrenden seçilen küçük bir grup veya alt kümedir. Örneklem ise, bu örneklem grubunu oluştururken evrenin özelliklerini temsil edebilecek örneklerin seçilmesi sürecidir. Örneklem yöntemleri, araştırma amacına ve evrenin özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulanabilir. Amacı, evrendeki genel durumu anlamak ve sonuçları evrene genelleme yapabilmektir. Örneklem, evrenin genel özelliklerini temsil etmeye çalışırken, örneklem yöntemleri de bu temsiliyeti sağlama amacını taşır (Çıngı, 1994). Araştırma, İstanbul ilinde resmi okullarda çalışan okul öncesi öğretmenleri ile yürütülmüştür. Bu kurumlarda 7406 okul öncesi öğretmeni görev yapmaktadır. Evrenin tamamına ulaşımının zorluğundan dolayı örneklem alma yöntemi kullanılmıştır. Basit rastgele örneklem seçimi metodu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemine İstanbul ilinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada 561 okul öncesi öğretmenine anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	472	84,0
	Erkek	89	16,0
	Toplam	561	100,0
Medeni Durum	Evli	339	60,4
	Bekar	222	39,6
	Toplam	561	100,0
Çalışılan Kurum	Anaokulu	334	59,5
	İlkokula Bağlı Anasınıfı	150	26,7
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	13,7
	Toplam	561	100,0
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	59	10,5
	Lisans	417	74,3
	Lisansüstü	85	15,2
	Toplam	561	100,0
Öğretmenlikteki Kıdem	0-5 Yıl	156	27,8
	6-10 Yıl	207	36,9
	10-15 Yıl	140	25,0
	15 Üzeri	58	10,3
	Toplam	561	100,0
Aynı Kurumda Çalışılan Süre	0-5 Yıl	302	53,8
	6-10 Yıl	179	31,9
	10 Ve Üzeri	80	14,3
	Toplam	561	100,0
Okul Müdürü Branşı	Okul Öncesi	263	46,9
	Sınıf Öğretmenliği	145	25,8
	Diğer Branşlar	153	27,3

	Toplam	561	100,0
Okul Müdürü Cinsiyeti	Kadın	246	43,9
	Erkek	315	56,1
	Toplam	561	100,0
Okul Müdürünün İdarecilikteki Yılı	0-5 Yıl	166	29,6
	6-10 Yıl	193	34,4
	10 Ve Üzeri	202	36,0
	Toplam	561	100,0
Okul Müdürü Öğrenim Durumu	Lisans	307	54,7
	Yüksek Lisans	254	45,3
	Toplam	561	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere örneklem grubuna katılanların %84’ ü kadın %16’ı erkek, %60,4 ü evli %39,6’sı bekar, %59,5’i anaokulunda çalışıyor, %26,7 si ilkokula bağlı anasınıfında çalışıyor, %13,7si ortaokula bağlı anasınıfında çalışıyor, %10,5 i Ön lisans mezunu, %74,3 ü Lisans mezunu, %15,2 si Lisans üstü, %27,8 i 0-5 yıl arası kıdeme sahip, %36,9 u 6-19 yıl kıdeme sahip, %25’i 10-15 yıl arası kıdeme sahip, %10,3 15 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip. Katılımcılardan %53,8 i 0-5 yıldır aynı kurumda çalışıyor, %31,9 u 6-10 yıl süredir aynı kurumda çalışıyor, %14,3 ü 10 ve üzeri yıldır aynı kurumda çalışıyor. Katılımcıların okul müdürlerinin %46,9’unun branşı okul öncesi öğretmenliği, %25,8 inin branşı Sınıf Öğretmenliği %27,3’ünün branşı da diğer branşlardan oluşmaktadır. Katılımcıların okul müdürlerinin %43,9’unun cinsiyeti kadın, %56,1’nin cinsiyeti erkektir. Katılımcıların Okul müdürlerinin %29,6’sının idarecilikteki yılı 0-5 yıl, %34,4’ünün idarecilikteki yılı 6-10 yıl, %36’sının idarecilikteki yılı 10 yıl ve üzeridir. Okul müdürlerinin öğrenim durumu incelendiğinde ise %54,7’sinin idarecisi lisans mezunu, %45,3’ünün öğrenim durumu ise Yüksek Lisanstır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Çalışma verilerini elde etmek için kullanılan ölçeklerin izinleri ölçek sahiplerinden alınmış ve çalışma için uygunluğu onaylanmıştır. Etik kurul onayı alındıktan sonra; Katılım kabul formu, kişisel bilgiler formu, örgütsel depresyon ölçeği ve liderlik tarzları davranış ölçeği, Google Forms aracılığıyla tek bir ölçek olarak katılımcılara çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sağlanmıştır, yani katılım tamamen isteğe bağlıdır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini ölçmek için oluşturulan soru formudur. Kişisel bilgi formlarında sıklıkla kullanılan ve araştırma için değerli olabileceği düşünülen değişkenler belirlenmiş ve kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel değişkenler ile ilgili cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, öğrenim durumu, kıdem yılı, kurumda çalışılan süre, okul müdürü cinsiyet, okul müdürü branşı, okul müdürü idarecilikteki yılı, okul müdürü öğrenim durumunu içeren sorular yer almaktadır.

3.3.2.Örgüt Depresyonu Ölçeği

Sezer (2011), Örgüt Depresyonu Ölçeği'ni geliştirmek için ilk olarak 55 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Yedi uzmanın görüşleri sonunda 55 madde 45 maddeye indirilmiştir. 45 maddelik taslak form lise ve ilköğretim ikinci kademe okullarında çalışan 282 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda “Örgüt Depresyonu Ölçeğinde” 30'un altında faktör yük değeri veren 3 maddesi ölçekten çıkartılmış, geriye kalan 42 madde tek faktör altında toplanmıştır. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %38.384 ve Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.94'tür. Örgüt Depresyonu Ölçeği 35 kişilik öğretmen grubuna 3 hafta arayla tekrar uygulanmış ve test tekrar test güvenilirlik puanları; $r = .91$ bulunmuştur.

3.3.3. Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği

Taş, Çelik ve Tomul'un (2007) geliştirdiği Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği 5 alt boyuttan oluşan 59 maddelik, beşli Likert tipi ölçektir. Ölçek içerisinde okul yöneticilerinin serbest bırakıcı, otoriter, etkileşimci, demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzı davranışlarına yönelik maddeler bulunmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik kat sayısının .87 olduğu görülmektedir. Bu veri güvenilirlik sayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar

incelendiğinde; 1 ile 10. maddeler ve arasındakiler liderlik boyutunu, 11 ile 23. maddeler ve arasındakiler demokratik liderlik boyutunu, 24 ile 34. maddeler ve arasındakiler serbest bırakıcı liderlik 29 boyutun, 35 ile 49. madde arasındakiler dönüşümcü liderlik boyutunu, 50 ile 59. maddeler ve arasındakiler etkileşimci maddeleri ölçmektedir. Aynı zamanda 24, 25, 29 ve 32. maddeler ters olarak puanlanmaktadır (Taş vd., 2007).

3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE SÜRECİ

Ölçekler 2021-2022 eğitim öğretim yılı ve şubat ayında öğretmenlere uygulanmıştır. İstenilen hedef kitleye ulaşmak adına sosyal medyada aktif olan eğitimci okul öncesi öğretmenlerinden destek alınmış ve ulaşılabilirliği arttırmak adına elektronik olarak veriler toplanmıştır. Devam eden eğitim ortamını bozmamak ve mesai saatlerinin sabahçı-öğlenci olarak değişkenlik göstermesinden dolayı böyle bir yol izlenmiştir. 561 Okul öncesi öğretmenine ulaşılmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmanın veri analizi SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha (α) katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel ölçüdür. Cronbach Alpha katsayısı, ölçeğin içinde yer alan öğeler (göstergeler) arasındaki ilişkiyi ölçer ve bu öğelerin birbirleriyle tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Katsayının değeri 0 ile 1 arasında bir değer alır ve ne kadar yüksek olursa, ölçeğin iç tutarlılığının o kadar yüksek olduğunu gösterir. Genellikle 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir bir iç tutarlılık olarak kabul edilir. Cronbach Alpha katsayısı, veri analizi sırasında ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için kullanılan önemli bir istatistiksel araçtır. Bu katsayı, araştırmacılara ölçeğin güvenilirliği hakkında bilgi sağlar ve ölçeğin kullanılabilirliğini ve iç tutarlılığını değerlendirmede yardımcı olur. Yapılan güvenilirlik testinde Liderlik tarzı davranış ölçeğinde 89,3 ve örgütsel depresyon Ölçeğinde ise 87,6 gibi yüksek bir değer elde edilmiştir.

Normallik testi ve basıklık-çarpıklık analizi, verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan yöntemlerdir. Bu analizler, verilerin parametrik veya non-parametrik analizler için uygun olup olmadığını belirlemek için önemlidir. Normallik testi uygulanarak analizin nasıl yapılacağı belirlenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 arasında bulunduğu tespit edilmiş ve normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Elde edilen toplam puanlara ilişkin betimleyici istatistikler incelenerek Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Normallik Testi

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Depresyon	-,803	-,462
Liderlik Tarzları	-,952	,886
Otokratik Lider	,617	-,493
Demokratik Lider	-1,062	,216
Serbest Bırakıcı Lider	-,015	-,042
Dönüşümcü Liderlik	-,760	-,582
Etkileşimci Liderlik	-,958	,445

Normal dağılım tespit edildikten sonra analize parametrik testlerle devam edilmesine karar verilmiştir. Bağımsız Gruplar t-testi ile iki grup arasındaki farkı tespit etmek için kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ikiden fazla grup arasındaki farkı tespit etmek için kullanılmıştır. Pearson Korelasyon analizi ile ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

3.6 ARAŞTIRMANIN ETİĞİ

Bu araştırma etik kurul izni ile bilimsel yöntemler ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılanların bilgilendirilmesi tam olarak yapılmış, alana katkı sağlamak adına önemli olduğu belirtilmiş ve gönüllü katılımları sağlanmıştır. Araştırma sonuçları kamuoyu ile paylaşılacak olup akademik etik ilkelerine uygun hareket edilmiştir.

3.7 ARAŞTIRMACININ ROLÜ

Bu araştırmada araştırmacı, ölçeklerin izni, uygulamada katılımcılara ulaşma, analizleri uygun yöntemlerle yapma noktasında aktif bir rol almıştır. Araştırma ile okul öncesi yönetim anlayışına yönelik hem uygulayıcılara hem araştırmacılara katkı sağlamayı hedeflemektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların analizine yer verilecektir. Bulgular araştırmanın alt amaçları doğrultusunda sırasıyla yorumlar yapılarak verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın ilk alt problemi “Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin otokratik, demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin görüşleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin hangi liderlik tarzını benimsediğini ortaya çıkartmak üzere öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bazı bilgiler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Liderlik Tarzları Davranış Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikleri

Alt Boyutlar	N	Min	Max	X	Ss.
Otokratik Lider	561	1	4,70	2,64	,85
Demokratik Lider	561	1	5	3,75	,99
Serbest Bırakıcı Lider	561	1,45	3,91	2,67	,44
Dönüşümcü Lider	561	1	5	3,64	1,13
Etkileşimci Lider	561	1	4,20	3,21	,46

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların liderlik tarzları ölçeği; otokratik liderlik puan ortalaması 2,64(ss=,85), demokratik liderlik puan ortalaması 3,75(ss=99), serbest bırakıcı

liderlik puan ortalaması 2,67(ss=,44), dönüşümcü liderlik puan ortalaması 3,64(ss=1,13), Etkileşimci liderlik puan ortalaması 3,21(ss=,46)dır .

Aritmetik ortalamalar: “1.00-1.80 arası çok düşük, 1.81-2.60 arası düşük, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası yüksek, 4.21-5.00 çok yüksek”, şeklindedir (Can, 2017).

4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin otokratik, Demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin görüşleri onların (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) çalışılan kurum, (Ç) öğrenim durumu, (d) Öğretmenlikteki kıdemi (e) aynı kurumda çalıştıkları süre, (f) okul müdürünün branşı, (ı) Okul müdürünün Cinsiyeti, (i) okul müdürünün idarecilikteki yılı, (j) okul müdürünün öğrenim durumuna göre değişmekte midir?’’ şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin hangi liderlik tarzını benimsediğini ortaya çıkartmak üzere öğretmenlerin Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bazı bilgiler Tablo 4’de verilmiştir.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının onların cinsiyetleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem T-testi analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Otokratik Lider	Kadın	472	2,68	,89	4,18	211,29	,004*
	Erkek	89	2,40	,50			
Demokratik Lider	Kadın	472	3,61	,99	-10,56	173,43	,000*
	Erkek	89	4,49	,65			
Serbest Bırakıcı Lider	Kadın	472	2,66	,42	-1,49	112,63	,139

	Erkek	89	2,74	,50			
Dönüşümcü Lider	Kadın	472	3,58	1,11	-2,86	559	,004*
	Erkek	89	3,95	1,19			
Etkileşimci Lider	Kadın	472	3,17	,40	-3,91	101,65	,000*
	Erkek	89	3,40	,67			

*p<0.05

Tablo 4'ün sonuçlarına göre, otokratik Liderlik alt boyutundan elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(211,29) = 4,18, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, kadınların otokratik liderlik tarzını daha yüksek bir seviyede algıladığı ve erkeklerden farklı bir şekilde değerlendirdiği görülmüştür.

Demokratik Liderlik alt boyutundan elde edilen ortalama puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(173,43) = -10,56, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, erkeklerin demokratik liderlik tarzını kadınlara göre daha yüksek bir seviyede algıladığı ve değerlendirdiği görülmüştür.

Dönüşümcü Liderlik alt boyutundan elde edilen ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(559) = -2,86, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, erkeklerin dönüşümcü liderlik tarzını kadınlara göre daha yüksek bir seviyede algıladığı ve değerlendirdiği görülmüştür.

Etkileşimci Liderlik alt boyutundan elde edilen ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(101,65) = -3,91, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, erkeklerin etkileşimci liderlik tarzını kadınlara göre daha düşük bir seviyede algıladığı ve değerlendirdiği görülmüştür.

Serbest Bırakıcı Liderlik alt boyutundan elde edilen ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre, cinsiyetin serbest bırakıcı liderlik tarzı algılamaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, Öğretmenlerin; onların medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem T-testi analizi uygulanmış ve sonuçlar diğer sayfada bulunan Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Otokratik Lider	Evli	339	2,66	,87	,59	559	.55
	Bekar	222	2,61	,82			
Demokratik Lider	Evli	339	3,74	1,09	-,23	543	.81
	Bekar	222	3,76	,84			
Serbest Bırakıcı Lider	Evli	339	2,68	,41	,58	424	.56
	Bekar	222	2,66	,48			
Dönüşümcü Lider	Evli	339	3,54	1,14	-2,55	559	.01
	Bekar	222	3,79	1,09			
Etkileşimci Lider	Evli	339	3,22	,51	,48	559	.42
	Bekar	222	3,20	,39			

Tablo 5’ye göre dönüşümcü liderlik tarzının medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t(559)=-2,55$, $p<0.05$). Bekar katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzı puanlarının, evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, medeni durumun dönüşümcü liderlik tarzı algısını etkileyebileceğini göstermektedir. Bekar katılımcıların dönüşümcü lider tarzı algılarının erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5'e göre otokratik liderlik, demokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik ve etkileşimli liderlik alt boyutlarına bakıldığında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Yani, medeni durumun bu liderlik tarzlarının algılanmasını etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, onların çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları diğer sayfada bulunan Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Çalışılan Kurum	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Otokratik Lider	Ana Okulu	334	2,39	,74	G. Arası	53,6	3	17,88	28,17	,000*
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	2,93	,89	G. İçi	353,67	557	,63		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	3,16	,82	Toplam	407,33	560			
	Toplam	561	2,64	,85						
Demokratik Lider	Ana Okulu	334	4,02	,73	G. Arası	63,71	3	21,23	23,89	,000*
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	3,41	1,28	G. İçi	495,06	557	,889		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	3,21	,95	Toplam	558,77	560			
	Toplam									

	Toplam	561	3,75	,99						
Serbest Bırakıcı Lider	Ana Okulu	334	2,63	,43	G. Arası	3,00 106,77		1,00	5,21	,001*
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	2,79	,45	G. İçi		3	,192		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	2,61	,41	Toplam	109,77	557			
	Toplam	561	2,67	,44			560			
Dönüşümcü Lider	Ana Okulu	334	3,96	,99	G. Arası	84,71	3	28,24	24,81	,000*
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	3,13	1,17	G. İçi	633,96	557	1,13		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	3,25	1,15	Toplam	718,68	560			
	Toplam	561	3,64	1,13						
Etkileşimci Lider	Ana Okulu	334	3,23	,39	G. Arası	,58	3	,19	,88	,44
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	3,16	,64	G. İçi	122,72	557	,22		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	3,23	,35	Toplam	123,31	560			
	Toplam	561	3,21	,46						

Tablo 6'da yer alan verilere göre, otoriter liderlik alt boyutundan elde edilen puanların çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F(3,557) = 28.17, p < 0.05$). Ancak, hangi kurumda çalışan katılımcılar arasında bu farklılığın olduğunu belirlemek için Games-Howell testi kullanılmıştır, çünkü Levene's testi sonucunda grup varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Games-Howell testi, farklı gruplar arasındaki anlamlı farkları belirlemek için varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan bir istatistiksel testtir.

Tablo 6'ya göre, anaokulu, ilkokula bağlı anasınıfı ve ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcılar arasında otoriter liderlik alt boyutuna yönelik algılarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Ortalama puanlar incelendiğinde, ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ($X=3.16$) otoriter liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2.93$) ile ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu durum, otoriter liderlik algısı açısından ilkokula bağlı anasınıfında çalışan ve ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrım olmadığını göstermektedir.

Tablo 6 'yı kontrol ettiğimizde, katılımcıların demokratik liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=23,89 p<0.05$) elde edilen ortalama puanlar çalışılan kurum değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi kurumda çalışan katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda anaokulu kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=4,02$) ile, ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=3,41$), arasında ve ortaokula bağlı anasınıfı kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=3,21$) arasında anlamlı fark bulunmuştur($p<0.05$). Demokratik liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar anaokulunda çalışanlar olmuştur. İlk okula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=3,41$) ile ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı arasında ($3,21$) anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 6'yı kontrol ettiğimizde, katılımcıların serbest bırakıcı liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=5,21$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların çalışılan kurum değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kurumda çalışan katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir($p>0.05$) Post-hoc testi olan Scheffe testi ile analize devam edilmiştir.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda anaokulu kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,63$) ile, ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=2,79$), arasında ve ortaokula bağlı anasınıfı kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=2,61$) ile ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=2,79$) arasında anlamlı fark bulunmuştur($p<0.05$). Serbest bırakıcı liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar ilkokula bağlı anasınıfında çalışanlar olmuştur. Anaokulunda çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=2,63$) ile ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı arasında (2,61) anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 6'yı kontrol ettiğimizde, katılımcıların dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=24,81$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların çalışılan kurum değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kurumda çalışan katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Testin verilerine göre; anaokulu kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,96$) ile, ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=3,13$), arasında ve ortaokula bağlı anasınıfı kurumunda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=3,25$) arasında anlamlı fark bulunmuştur($p<0.05$). Dönüşümcü liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar anaokulunda çalışanlar olmuştur. İlk okula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($X=3,13$) ile ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı arasında (3,25) anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0,05$).

Etkileşimci Liderlik alt boyutuna ilişkin çalışılan kurum değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, onların öğrenim durumu bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız

örneklem için tek yönlü anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem için Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Öğrenim Durumu	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Otokratik Lider	Ön Lisans	59	2,13	,85	G. Arası	20,90	2	10,45	15,09	,000*
	Lisans	471	2,74	,82	G. İçi	386,42	558	,69		
	Lisansüstü	85	2,50	,83	Toplam	407,33	560			
	Toplam	561	2,64	,85						
Demokratik Lider	Ön Lisans	59	3,78	,77	G. Arası	5,35	2	2,67	2,69	,068
	Lisans	471	3,70	,98	G. İçi	553,42	558	,99		
	Lisansüstü	85	3,97	1,16	Toplam	558,77	560			
	Toplam	561	3,75	,99						
Serbest Bırakıcı Lider	Ön Lisans	59	2,64	,44	G. Arası	,27	2	,13	,70	,493
	Lisans	471	2,69	,46	G. İçi	109,50	558	,19		
	Lisansüstü	85	2,63	,30	Toplam	109,77	560			
	Toplam	561	2,67	,44						
Dönüşümcü Lider	Ön Lisans	59	4,10	,83	G. Arası	24,21	2	12,11	9,73	,000*

	Lisans	471	3,52	1,11	G. İçi	694,46	558	1,24		
	Lisansüstü	85	3,90	1,27	Toplam	718,68	560			
	Toplam	561	3,64	1,13						
Etkileşimci Lider	Ön Lisans	59	3,13	,40	G. Arası	7,34	2	3,67	17,66	,000*
	Lisans	471	3,17	,48	G. İçi	115,97	558	,20		
	Lisansüstü	85	3,48	,30	Toplam	123,31	560			
	Toplam	561	3,21	,46						

Tablo 7'deki verilere göre, katılımcıların otoriter liderlik alt boyutundan aldıkları ortalama puanların katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F(2,558) = 15.09$, $p < 0.05$). Levene's testi sonucunda grup varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir, bu nedenle post-hoc testlerinden biri olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Bu farklılığın öğrenim durumundaki katılımcılar arasında nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ($p > 0.05$) Post-hoc testi olan Scheffe testi ile analize devam edilmiştir.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=2,13$) ile lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=2,74$) arasında ve lisansüstü mezunu katılımcıların ortalama puanı ($x=2,50$) arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Otoriter liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar lisans mezunu katılımcılar olmuştur. Lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=2,74$) ile yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı arasında ($2,50$) anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 7' yi kontrol ettiğimizde, dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=9,73$, $p < 0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi öğrenim durumundaki katılımcılar arasında

gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=4,10$) ile lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=3,52$) arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Dönüşümcü liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar ön lisans mezunu katılımcılar olmuştur. Lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=3,52$) ile yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı arasında ($x=3,90$) anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Öğrenim durumu lisans üstü olan katılımcıların, Lisans mezunlarına göre dönüşümcü liderlik algıları daha yüksektir. Ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=4,10$) ile yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı arasında ($x=3,90$) anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 7'yi kontrol ettiğimizde, etkileşimci liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=17,66$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi öğrenim durumundaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü mezunu katılımcıların ortalama puanı ($x=3,48$) ile ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=3,13$) arasında ve lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=3,17$) arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Etkileşimci liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcılar lisansüstü mezunu katılımcılar olmuştur. Lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=3,17$) ile ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı arasında ($x=3,13$) anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Demokratik liderlik ve serbest bırakıcı liderlik alt boyutuna ilişkin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, onların kıdem yılı durumu bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenle r	Öğretme n Kıdem	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Otokratik Lider	0-5 Yıl	15	2,6	,90	G.	10,13	3	3,3	4,7	,003
		6	0		Arası			7	3	*
	6-10 Yıl	20	2,8	,86	G. İçi	397,2	55	,71		
		7	1			0	7			
	10-15 Yıl	14	2,4	,83	Topla	407,3	56			
		0	9		m	3	0			
	15 ve Üzeri	58	2,5	,58						
			1							
	Toplam	56	2,6	,85						
		1	4							
Demokratik Lider	0-5 Yıl	15	3,5	,94	G.	22,85	3	7,6	7,9	,000
		6	6		Arası			1	1	*
	6-10 Yıl	20	3,6	1,1	G. İçi	535,9	55	,96		
		7	3	7		2	7			
	10-15 Yıl	14	4,0	,82	Topla	558,7	56			
		0	3		m	7	0			
	15 ve Üzeri	58	3,9	,58						
			9							
	Toplam	56	3,7	,99						
		1	5							
	0-5 Yıl	15	2,6	,46	G.	1,59	3	,53	2,7	,043
		6	8		Arası				3	*

Serbest	6-10 Yıl	20	2,6	,42	G. İçi	108,1	55	,19		
Bırakıcı		7	3			8	7			
Lider	10-15 Yıl	14	2,7	,43	Topla	109,7	56			
		0	6		m	7	0			
	15 ve	58	2,6	,44						
	Üzeri		1							
	Toplam	56	2,6	,44						
		1	7							
Dönüşümc	0-5 Yıl	15	3,6	1,1	G.	10,87	3	3,6	2,8	,037
ü Lider		6	1	8	Arası			2	5	*
	6-10 Yıl	20	3,4	1,2	G. İçi	707,8	55	1,2		
		7	9	5		1	7	7		
	10-15 Yıl	14	3,8	1,0	Topla	718,6	56			
		0	1	0	m	8	0			
	15 ve	58	3,8	,63						
	Üzeri		3							
	Toplam	56	3,6	1,1						
		1	4	3						
Etkileşimci	0-5 Yıl	15	3,1	,42	G.	2,35	3	,78	3,6	,013
Lider		6	2		Arası				0	*
	6-10 Yıl	20	3,2	,50	G. İçi	120,9	55	,21		
		7	6			6	7			
	10-15 Yıl	14	3,2	,43	Topla	123,3	56			
		0	6		m	1	0			
	15 ve	58	3,1	,51						
	Üzeri		4							

Toplam	56	3,2	,46
	1	1	

Tablo 8 ‘i kontrol ettiğimizde, otoriter liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=2,69, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,81$) ile, 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,49$) arasında ve 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,51$) arasında anlamlı bir bulunmuştur($p<0.08$). 6-10 kıdem yılına sahip katılımcıların otoriter liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

0-5 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı($x=2,60$) ile 6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,81$) arasında, 10-15 yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,49$) arasında ve 15 ve üzeri kıdem yılı katılımcıların ortalama puanı($X=2,51$) arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.08$). 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,49$) ile 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,51$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.08$)

Tablo 8’i kontrol ettiğimizde, demokratik liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=7,91, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,56$) ile, 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=4,03$) arasında ve 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=3,99$) arasında anlamlı bir bulunmuştur($p<0.08$). 10-15 kıdem yılına sahip katılımcıların demokratik liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı($x=3,63$) ile 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=4,03$) arasında ve 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=3,99$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.08$). 10-15 kıdem yılına sahip katılımcıların demokratik liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=4,03$) ve 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=3,99$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 8'i kontrol ettiğimizde, serbest bırakıcı liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=2,73$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı($x=2,63$) ile 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=2,76$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.08$). 10-15 yıl kıdem yılına sahip olan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8'i kontrol ettiğimizde, dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=2,85$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı($x=3,49$) ile 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,81$) arasında ve 15 ve üzeri kıdem yılı olan katılımcıların ortalama puanı($X=3,83$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). 15 ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8'i kontrol ettiğimizde, etkileşimci liderlik alt boyutundan ($F(3,557)=3,60$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı($x=3,12$) ile 6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) arasında ve 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.08$). 6-10 kıdem yılı ve 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların etkileşimci liderlik tarzı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) ve 10-15 kıdem yılındaki katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) ile 15 ve üzeri kıdem yılına sahip katılımcıların ortalama puanı($x=3,14$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$).

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, onların aynı kurumda çalışma yılı durumu bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Kurumda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenle r	Kurumdak i Süre	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	P
Otokratik Lider	0-5 Yıl	30	2,5	,81	G.	15,01	2	7,50	10,6	,000
		2	1		Arası				7	*
	6-10 Yıl	17	2,6	,83	G. İçi	392,3	55	,70		
		9	9			2	8			
	10 ve Üzeri	80	2,9	,92	Topla	407,3	56			
			9		m	3	0			
	Toplam	56	2,6	,85						
		1	4							
Demokratik Lider	0-5 Yıl	30	3,9	,90	G.	34,55	2	17,2	18,3	,000
		2	4		Arası			8	9	*
	6-10 Yıl	17	3,6	1,0	G. İçi	524,2	55	,93		
		9	4	5		1	8			

	10 ve Üzeri	80	3,2 3	1,0 2	Topla m	558,7 7	56 0			
	Toplam	56 1	3,7 5	,99						
Serbest Bırakıcı Lider	0-5 Yıl	30 2	2,6 6	,38	G. Arası	4,50	2	2,25	11,9 4	,000 *
	6-10 Yıl	17 9	2,6 0	,49	G. İçi	105,2 7	55 8	,18		
	10 ve Üzeri	80	2,8 8	,48	Topla m	109,7 7	56 0			
	Toplam	56 1	2,6 7	,44						
Dönüşümcü Lider	0-5 Yıl	30 2	3,8 8	1,0 4	G. Arası	69,44	2	34,7 2	29,8 4	,000 *
	6-10 Yıl	17 9	3,5 9	1,1 4	G. İçi	649,2 4	55 8	1,16		
	10 ve Üzeri	80	2,8 3	1,0 6	Topla m	718,6 8	56 0			
	Toplam	56 1	3,6 4	1,1 3						
Etkileşimci Lider	0-5 Yıl	30 2	3,3 0	,46	G. Arası	5,11	2	2,55	12,0 6	,000 *
	6-10 Yıl	17 9	3,1 2	,46	G. İçi	118,2 0	55 8	,21		
	10 ve Üzeri	80	3,0 9	,45	Topla m	123,3 1	56 0			

Toplam	56	3,2	,46
	1	1	

Tablo 9’u kontrol ettiğimizde, otoriter liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=10,67, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($x=2,51$) ile 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,99$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Aynı kurumda 10 yıl ve daha üzeri çalışan katılımcıların otoriter liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,69$) ve 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,99$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Aynı kurumda 10 yıl ve daha üzeri çalışan katılımcıların otoriter liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9’u kontrol ettiğimizde, demokratik liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=18,39, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($x=3,94$) ile 6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,64$) ile 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,23$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Aynı kurumda 0-5 yıl çalışan katılımcıların demokratik liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,64$) ile 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,23$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 6-10 yıl çalışan katılımcıların demokratik liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9'u kontrol ettiğimizde, serbest bırakıcı liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=11,94$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl aynı kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=2,66$) ile 10 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,88$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,60$) ile 10 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,88$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9'u kontrol ettiğimizde, dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=29,84$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi kıdem yılındaki katılımcılar arasında gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=3,88$) ile 6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,59$) arasında ve 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,83$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 0-5 yıl çalışan katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6-10 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,59$) ile 10 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,83$) arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9’u kontrol ettiğimizde, etkileşimci liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=12,06$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın aynı kurumda çalışılan süreye göre katılımcılar arasında nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’sGrup Varyanslarının homojen dağıldığı saptanmıştır ve Scheffe testi uygulanmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda 0-5 yıl kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=3,30$) ile 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,09$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Aynı kurumda 0-5 yıl çalışan katılımcıların etkileşimci liderlik tarzı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, onların okul müdürlerinin branşı bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Okul Müdürünün Branşı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü Branşı	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Otokratik Lider	Okul Öncesi	263	2,36	,71	G. Arası	44,36	2	22,18	34,10	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	3,02	,89	G. İçi	362,97	558	,65		
	Diğer Branşlar	153	2,75	,86	Toplam	407,33	560			
	Toplam	561	2,64	,85						

Demokratik Lider	Okul Öncesi	263	4,12	,65	G. Arası	73,03	2	36,52	41,95	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	3,29	1,21	G. İçi	485,73	558	,87		
	Diğer Branşlar	153	3,54	1,02	Toplam	558,77	560			
	Toplam	561	3,75	,99						
Serbest Bırakıcı Lider	Okul Öncesi	263	2,54	,34	G. Arası	12,85	2	6,42	36,99	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	2,91	,50	G. İçi	96,92	558	,17		
	Diğer Branşlar	153	2,67	,43	Toplam	109,77	560			
	Toplam	561	2,67	,44						
Dönüşümcü Lider	Okul Öncesi	263	4,15	,81	G. Arası	187,19	2	93,59	98,26	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	2,74	1,17	G. İçi	531,49	558	,95		
	Diğer Branşlar	153	3,61	1,01	Toplam	718,68	560			
	Toplam	561	3,64	1,13						
Etkileşimci Lider	Okul Öncesi	263	3,28	,30	G. Arası	6,90	2	3,45	16,54	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	3,02	,69	G. İçi	116,41	558	,20		

Diğer	153	3,26	,38	Toplam	123,31	560
Branşlar						
Toplam	561					

Tablo 10'u kontrol ettiğimizde, otoriter liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=34,10$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün branşı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürü branşlarına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürü branşı okul öncesi olan katılımcıların ortalama puanı($x=2,36$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,02$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı ($2,75$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların daha az otoriter liderlik tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Okul müdürü sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,02$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı ($2,75$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı diğer branşlardan olan katılımcıların daha az otoriter liderlik tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 10'u kontrol ettiğimizde, demokratik liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=41,95$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün branşı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürü branşlarına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürü branşı okul öncesi olan katılımcıların ortalama puanı($x=4,12$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,29$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan

olan katılımcıların ortalama puanı (3,54) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların daha çok demokratik liderlik tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 10'u kontrol ettiğimizde, serbest bırakıcı liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=36,99$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün branşı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürü branşlarına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürü branşı okul öncesi olan katılımcıların ortalama puanı($x=2,54$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,91$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı (2,67) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların daha az serbest bırakıcı tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 10'u kontrol ettiğimizde, dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=98,26$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün branşı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürü branşlarına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürü branşı okul öncesi olan katılımcıların ortalama puanı($x=4,15$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,74$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,61$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların daha çok dönüşümcü liderlik tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 10'u kontrol ettiğimizde, etkileşimci liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=16,54$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün branşı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürü branşlarına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup

varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürü branşı okul öncesi olan katılımcıların ortalama puanı($x=3,28$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,02$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların daha çok etkileşimci liderlik tarzı algıladığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, okul müdürlerinin cinsiyeti bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için t-testi analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Okul Müdürünün Cinsiyeti Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü Cinsiyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Otokratik Lider	Kadın	246	2,49	,81	-3,71	537	,000
	Erkek	315	2,75	,86			
Demokratik Lider	Kadın	246	3,98	,82	5,05	558	,000
	Erkek	315	3,57	1,08			
Serbest Bırakıcı Lider	Kadın	246	2,59	,38	-3,84	558	,000
	Erkek	315	2,73	,47			
Dönüşümcü Lider	Kadın	246	4,01	,92	7,17	559	,000
	Erkek	315	3,35	1,19			
Etkileşimci Lider	Kadın	246	3,24	,32	-,214	520	,000
	Erkek	315	3,19	,55			

Tablo 11'i kontrol ettiğimizde, Otokratik Liderlik alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir ($t(537)=-3,71, p<0.05$). Erkek müdürlere ilişkin otokratik lider tarzı algılarının kadın müdürlere göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Demokratik lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir ($t(558)=5,05, p<0.05$). Kadın müdürlere ilişkin demokratik lider tarzı algılarının erkek müdürlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Serbest bırakıcı lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. ($t(558)=-3,84, p<0.05$) erkek müdürlere ilişkin serbest bırakıcı lider algısının kadın müdürlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Dönüşümcü lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasında okul müdürü cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir ($t(559)=7,17, p<0.05$). Kadın müdürlere ilişkin dönüşümcü lider tarzı algılarının erkek müdürlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Etkileşimci lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasında okul müdürü cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. ($t(520)=-,214, p<0.05$). Kadın müdürlere ilişkin etkileşimci lider tarzı algılarının erkek müdürlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, okul müdürlerinin idarecilikteki yılı bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Okul Müdürünün İdarecilikteki Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Okul	N	X	Ss.	K. T	S.d	K. O	F	P
Değişkenler	Müdürü								
r	İdarecilikteki Yılı								

Otokratik Lider	0-5 Yıl	16 6	2,6 3	,77	G. Arası	20,38	2	10,1 9	14,6 9	,000 *
	6-10 Yıl	19 3	2,4 1	,79	G. İçi	386,9 4	55 8	,69		
	10 Ve Üzeri	20 2	2,8 6	,90	Topla m	407,3 3	56 0			
	Toplam	56 1	2,6 4	,85						
Demokratik Lider	0-5 Yıl	16 6	3,8 0	,87	G. Arası	15,92	2	7,96	8,18	,000 *
	6-10 Yıl	19 3	3,9 3	,82	G. İçi	542,8 5	55 8	,97		
	10 Ve Üzeri	20 2	3,5 3	1,1 9	Topla m	558,7 7	56 0			
	Toplam	56 1	3,7 5	,99						
Serbest Bırakıcı Lider	0-5 Yıl	16 6	2,5 5	,39	G. Arası	4,10	2	2,05	10,8 3	,000 *
	6-10 Yıl	19 3	2,7 6	,49	G. İçi	105,6 7	55 8	,18		
	10 Ve Üzeri	20 2	2,7 0	,40	Topla m	109,7 7	56 0			
	Toplam	56 1	2,6 7	,44						
Dönüşümcü Lider	0-5 Yıl	16 6	3,8 4	,90	G. Arası	17,70	2	8,85	7,04 7	,001 *

	6-10 Yıl	19 3	3,7 0	1,2 0	G. İçi	700,9 7	55 8	1,25		
	10 Ve Üzeri	20 2	3,4 1	1,1 9	Topla m	718,6 8	56 0			
	Toplam	56 1	3,6 4	1,1 3						
Etkileşimci Lider	0-5 Yıl	16 6	3,1 9	,29	G. Arası	,67	2	,33	1,52	,218
	6-10 Yıl	19 3	3,1 8	,50	G. İçi	122,6 4	55 8	,22		
	10 Ve Üzeri	20 2	3,2 6	,54	Topla m	123,3 1	56 0			
	Toplam	56 1	3,2 1	,46						

Tablo 12’yi kontrol ettiğimizde, otoriter liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=14,69$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün 0-5 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı($x=2,63$) ile okul müdürünün 6-10 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,41$) arasında ve okul müdürünün 10 yıl ve üzeri idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,86$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Okul müdürünün idarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların otoriter liderlik tarzına ilişkin algıları daha yüksektir.

Tablo 12' yi kontrol ettiğimizde, demokratik liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=8,18$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün 0-5 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($x=3,80$) ile okul müdürünün 10 yıl ve üzeri idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,53$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Okul müdürünün idarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların demokratik liderlik tarzına ilişkin algıları daha yüksektir.

Tablo 12' yi kontrol ettiğimizde, serbest bırakıcı liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=10,83$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün 0-5 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($x=2,55$) ile okul müdürünün 6-10 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,76$) arasında ve okul müdürünün 10 yıl ve üzeri idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,70$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Okul müdürünün idarecilik yılı 6-10 yıl olan katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzına ilişkin algıları daha yüksektir.

Tablo 12'yi kontrol ettiğimizde, dönüşümcü liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=7,04$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün 0-5 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($x=3,84$) ile okul müdürünün 10 yıl ve üzeri idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,41$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Okul müdürünün idarecilik yılı 0-5 yıl olan katılımcıların dönüşümcü liderlik tarzına ilişkin algıları daha yüksektir.

Tablo 12’yi kontrol ettiğimizde, etkileşimci liderlik alt boyutundan ($F(2,558)=1,52$ $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre katılımcıların algılarına ilişkin nasıl gözlemlendiği tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi ile grup varyanslarının homojen dağılmadığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle Post-Hoc test yöntemi Games-Howell testi kullanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün 0-5 idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($x=3,19$) ile okul müdürünün 10 yıl ve üzeri idarecilik yılı olan katılımcıların ortalama puanı ($X=3,26$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Okul müdürünün idarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların etkileşimci liderlik tarzına ilişkin algıları daha yüksektir.

Öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarının, okul müdürlerinin öğrenim durumu bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Okul Müdürünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T- Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü Mezuniyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Otokratik Lider	Lisans	307	2,81	,86	5,45	553	,000*
	Yüksek Lisans	254	2,43	,79			
Demokratik Lider	Lisans	307	3,44	1,07	-8,87	540	,000*
	Yüksek Lisans	254	4,12	,73			
Serbest Bırakıcı Lider	Lisans	307	2,58	,47	4,56	558	,000
	Yüksek Lisans	254	2,75	,38			

Dönüşümcü Lider	Lisans	307	3,22	1,20	-10,93	533	,000
	Yüksek Lisans	254	4,14	,79			
Etkileşimci Lider	Lisans	307	3,12	,50	-3,47	559	,01
	Yüksek Lisans	254	3,32	,39			

Tablo 13' e göre Otokratik Liderlik alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(553)=5,45, p<0.05$). Lisans mezunu okul müdürlerine karşı oluşan otokratik lider tarzı algılarının yüksek lisans mezunu olan okul müdürlerine karşı daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Demokratik lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(540)=-8,87, p<0.05$). Yüksek lisans mezunu okul müdürlerinin lisans mezunu okul müdürlerinden daha yüksek seviyede demokratik lider olduğu tespit edilmiştir.

Serbest bırakıcı lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(558)=4,56, p<0.05$). Lisans mezunu okul müdürlerine karşı oluşan serbest bırakıcı lider tarzı algılarının yüksek lisans mezunu olan okul müdürlerine karşı daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Dönüşümcü lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(559)=-10,93, p<0.05$). Yüksek lisans mezunu okul müdürlerinin lisans mezunu okul müdürlerinden daha yüksek seviyede dönüşümcü lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.

Etkileşimci lider alt boyutundan elde edilen puanların ortalamasında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmemiştir($t(559)=-5,35, p>0.05$).

4.3. ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin kendi örgütsel depresyon düzeylerine ilişkin görüşleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerini ortaya çıkartmak üzere öğretmenlerin örgütsel depresyon ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bazı bilgiler Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikleri

Ölçek	N	Min.	Max.	X	Ss.
Örgütsel Depresyon	561	1,02	5	2,27	1,06

Tablo 14’ de görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel depresyon ortalaması 2,27(ss=1,06) dır. Öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel depresyon düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar: “1.00-1.80 arası çok düşük, 1.81-2.60 arası düşük, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası yüksek, 4.21-5.00 çok yüksek”, şeklindedir (Can, 2017).

4.4.ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın dördüncü alt problemi “ Öğretmenlerin kendi örgütsel depresyon düzeylerine ilişkin algıları onların (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) çalışılan kurum, (ç) öğrenim durumu, (d) Öğretmenlikteki kıdemi (e) aynı kurumda çalıştıkları süre, (f) okul müdürünün branşı, (ı) Okul müdürünün Cinsiyeti, (i) okul müdürünün idarecilikteki yılı, (j) okul müdürünün idarecilikteki yılına göre değişmekte midir?”

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, kendi cinsiyetleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için t- testi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir

Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Örgütsel Depresyon	Kadın	472	2,32	1,08	2,90	559	,004*
	Erkek	89	2,00	,90			

Tablo 15’i kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(559)=2,90, p<0.05$). Kadınların örgütsel depresyon algılarının erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, kendi medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için t- testi sonuçları Tablo 16’de verilmiştir

Tablo 16. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel depresyon ölçeğine ait bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	X	Ss.	T	Sd.	P
Örgütsel Depresyon	Evli	339	2,36	1,10	2,62	559	,007*
	Bekar	222	2,12	,97			

Tablo 16'yı kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında medeni durum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(559)=2,62, p<0.05$). Evli katılımcıların örgütsel depresyon algılarının erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, çalıştıkları kurum bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova(ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Çalışılan Kurum	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	Ana Okulu	334	2,03	,96	G. arası	45,96	2	22,98	21,93	,000*
	İlk Okula Bağlı Anasınıfı	150	2,61	1,09	G. İçi	584,66	558	1,04		
	Ortaokula Bağlı Anasınıfı	77	2,64	1,14	Toplam	630,62	560			
	Toplam	561	2,27	1,06						

Tablo 17'yi kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=21,93, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın çalışılan kuruma göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene's testi uygulanmış ve sonrasında grup varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanamadığından Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda anaokulunda çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=2,03$) ile ilk okula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,61$) arasında ve ortaokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcıların ortalama puanı($x=2,64$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Anaokulunda çalışan katılımcıların örgütsel depresyon algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, kendi öğrenim durumları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Öğrenim Durumu	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	Ön Lisans	59	2,00	1,02	G. Arası	8,452	2	4,22	3,79	,023*
	Lisans	417	2,34	1,04	G. İçi	622,169	558	1,11		
	Yüksek Lisans	85	2,11	1,14	Toplam	630,62	560			
	Toplam	561	2,27	1,06						

Tablo 18’i kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=3,79$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın çalışılan kuruma göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi uygulanmış ve sonrasında grup varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Bu sebeple Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda ön lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı($x=2,00$) ile lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı ($X=2,34$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Anaokulunda çalışan ön lisans mezunu katılımcıların örgütsel depresyon algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, kıdem yılı durumları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Kıdem	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	0-5 Yıl	156	2,22	1,12	G. Arası	13,12	3	4,37	3,94	,008*
	6-10 Yıl	207	2,46	1,14	G. İçi	617,49	557	1,10		
	10-15 Yıl	140	2,08	,94	Toplam	630,62	560			
	15 Üzeri	58	2,20	,70						
	Toplam	561	2,27	1,06						

Tablo 19’u kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=3,94$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın çalışılan kuruma göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi uygulanmış ve sonrasında grup varyanslarının homojen

olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanamadığından Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda kıdem yılı 6-10 lan katılımcıların ortalama puanı($x=2,46$) kıdem yılı 10-15 yıl olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,08$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Kıdem yılı 10-15 olan katılımcıların örgütsel depresyon algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, kurumda çalıştıkları süre bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Kurumda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Kurumda Çalışılan Süre	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	0-5 Yıl	302	2,10	,96	G. Arası	33,68	2	16,83	15,74	,000*
	6-10 Yıl	179	2,30	1,09	G. İçi	596,93	558	1,07		
	10 Ve Üzeri	80	2,83	1,13	Toplam	630,62	560			
	Toplam	561	2,27	1,06						

Tablo 20’yi kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=15,74$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın kurumda çalışılan süreye göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi uygulanmış ve sonrasında grup

varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanamadığından Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda kurumda çalışılan süre yılı 0-5 yıl olan katılımcıların ortalama puanı($x=2,10$) ile kurumda çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların ortalama puanı ($X=2,83$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Kurumda çalışma yılı 0-5 yıl olan katılımcıların örgütsel depresyonu düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kurumda çalışılan süre 6-10 yıl olan katılımcıların ortalama puanı($x=2,30$) ile kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,83$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0,05$) kurumda 6-10 yıl süre ile çalışan katılımcıların örgütsel depresyon algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, okul müdürlerinin branşı bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova(ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Okul Müdürünün Branşı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü Branşı	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	Okul Öncesi	263	1,97	,94	G. Arası	71,78	2	35,89	35,84	,000*
	Sınıf Öğretmeni	145	2,84	1,03	G. İçi	558,83	558	1,001		
	Diğer Branşlar	153	2,24	1,05	Toplam	630,62	560			
	Toplam	561	2,27	1,06						

Tablo 21’i kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=35,84, p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı okul müdürünün branşı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın kurumda çalışılan süreye göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene’s testi uygulanmış ve sonrasında grup varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanamadığından Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün branşı okul öncesi eğiti olan katılımcıların ortalama puanı($X=1,97$) ile okul müdürü branşı sınıf öğretmeni olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,84$) arasında ve okul müdürü branşı diğer branşlardan olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,24$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okul müdürünün branşı okul öncesi eğitim olan katılımcıların örgütsel depresyon düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, okul müdürlerinin branşı bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için t- testi sonuçları sonraki sayfada Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların Okul Müdürü Cinsiyeti Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdür Cinsiyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Örgütsel Depresyon	Kadın	246	2,05	,29	-4,30	559	,000
	Erkek	315	2,44	,46			

Tablo 22’i kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(559)=-4,30, p<0.05$). Okul müdürünün cinsiyeti kadın olan katılımcıların daha az örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, okul müdürlerinin idarecilikteki yılı bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem için tek yönlü Anova (ONE WAY ANOVA) testi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Okul Müdürünün İdarecilikteki Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklemeler İçin Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü İdarecilik Yılı	N	X	Ss.		K. T	S.d	K. O	F	p
Örgütsel Depresyon	0-5 Yıl	166	2,08	,93	G. Arası	14,81	2	7,40	6,71	,001
	6-10 Yıl	193	2,22	1,02	G. İçi	615,80	558	1,10		
	10 Üzeri	202	2,47	1,16	Toplam	630,62	560			
	Total	561	2,27	1,06						

Tablo 23'ü kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden ($F(2,558)=6,71$, $p<0.05$) aldıkları ortalama puanların katılımcı okul müdürünün idarecilik yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın okul müdürünün idarecilikteki yılına göre nasıl farklılaştığı tespit edilmek istenmiş, Levene's testi uygulanmış ve sonrasında grup varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir($p<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanamadığından Post-Hoc testlerinden Games-Howell testinden yararlanılmıştır.

Test verileri göz önünde bulundurulduğunda okul müdürünün idarecilik yılı 0-5 yıl olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,08$) ile okul müdürünün idarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların ortalama puanı($X=2,47$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okul müdürünün idarecilik yılı 0-5 yıl olan katılımcıların örgütsel depresyon düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin; örgütsel depresyon düzeylerinin, okul müdürlerinin öğrenim durumu bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklemeler için t- testi sonuçları Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 24. Katılımcıların Okul Müdürü Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Ölçeğine Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Değişkenler	Okul Müdürü Mezuniyet	N	X	Ss.	t	Sd.	p
Örgütsel Depresyon	Lisans	307	2,54	1,15	6,95	545	,000
	Yüksek Lisans	254	1,94	,81			

Tablo 24’ü kontrol ettiğimizde, örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü mezuniyeti değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir($t(545)=6,95, p<0.05$). Okul müdürünün mezuniyeti yüksek lisans olan katılımcıların daha az örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

4.5.ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın beşinci alt problemi “Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin otokratik, Demokratik, serbest, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel depresyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları liderlik tarzlarına ilişkin örgütsel depresyon düzeylerini ortaya çıkartmak üzere öğretmenlerin örgütsel depresyon ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bazı bilgiler Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Liderlik Tarzı Ölçeği İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişkiler Pearson Corelasyon

Liderlik Tarzları	Örgütsel Depresyon
Otokratik Lider	,449**
Demokratik Lider	-,510**
Serbest Bırakıcı Lider	,251**
Dönüşümcü Lider	-,564**
Etkileşimci Lider	-,107**

$p < .05$.

Tablo 25'deki verilere göre, liderlik tarzları ile örgütsel depresyon puanı arasında farklı ilişki düzeyleri ve yönleri gözlemlenmiştir.

Otokratik liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviyede ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = 0.449$, $p < 0.01$). Bu, otokratik liderlik tarzının örgütsel depresyonu artırabileceğini göstermektedir.

Demokratik liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviyede ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.510$, $p < 0.01$). Bu da demokratik liderlik tarzının örgütsel depresyonu azaltıcı etkisi olabileceğini göstermektedir.

Serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında düşük seviyede ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = 0.251$, $p < 0.01$). Bu, serbest bırakıcı liderlik tarzının örgütsel depresyonu bir miktar artırabileceğini göstermektedir.

Dönüşümcü liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviyede ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.564$, $p < 0.01$). Bu, dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel depresyonu azaltmada etkili olabileceğini göstermektedir.

Etkileşimci liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında çok düşük seviyede ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.107$, $p < 0.01$). Bu, etkileşimci liderlik tarzının örgütsel depresyon üzerinde çok az etkisi olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, liderlik tarzları ve örgütsel depresyon arasında değişen ilişki düzeyleri ve yönleri bulunmaktadır. Örgütsel depresyonun yönetimi ve azaltılması için liderlik tarzlarının etkisi dikkate alınmalı ve uygun liderlik yaklaşımları benimsenmelidir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ

İstanbul ili bağımsız anaokulunda, ve bünyesinde anasınıfı bulunan diğer kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin katılımıyla; okul öncesi öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü liderlik tarzları ve yaşadıkları örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmaya 334 bağımsız anaokulunda çalışan okul öncesi öğretmeni, 150 ilk okula bağlı anasınıfında çalışan okul öncesi öğretmeni ve 77 ortaokula bağlı anasınıfında çalışan okul öncesi öğretmeni olmak üzere 561 kişi katılmıştır. Yapılan bu araştırma ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

5.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde, çalışmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik tarzlarından; demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik özelliklerinin yüksek düzeyde olduğu; otokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik ve etkileşimci liderlik özelliklerinin “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu kısmında elde edilen bulgular; demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik otokratik liderlik ile ilgili alanyazında incelenen araştırmalar ile tutarlılık göstermektedir.

Aslan ve Zincirli, (2022) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin “Liderlik Tarzı Davranış Ölçeğinin” demokratik alt boyutunun yüksek puanladığını ifade etmekte; Kocaoğlu ve Demirbağ (2022) yaptığı araştırmada liderlik tarzları değişkeninin en yüksek ortalamaya sahip alt boyutunun, demokratik liderlik olduğunu belirtmektedir. Ayrıca; Bozdoğan ve Sağanak (2011), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin yöneticilerini daha çok demokratik lider olarak algıladığını belirtmektedir. Terzi ve Kurt (2005) yapmış

olduğu araştırma sonucunda ise öğretmenlerin büyük bir çoğunlukla okul yöneticilerini demokrat bulduklarını tespit etmişlerdir.

Ceyhan (2022)a' göre sınıf öğretmenleri; ilkokulda görev yapan okum müdürlerinin dönüşümcü liderliği yüksek düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bingöl, (2022) öğretmenlerin okul müdürlerinin benimsedikleri dönüşümcü liderlik stiline ilişkin yüksek düzeyde puanlama yaptıklarını tespit etmiştir. Özer, 2021 Okul öncesi öğretmenlerin okul müdürlerinin dönüşümcü liderliğinin "yüksek" düzeyde olduğunu algıladığını belirtmektedir.

Taş, Çelik ve Tomul (2007) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerini otokratik liderlik tarzından daha çok demokratik liderlik tarzıyla ilişkilendirdikleri belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin okul müdürlerinin demokratik liderlik tarzını daha yaygın olarak sergilediğini düşündüklerini göstermektedir. Ayrıca, Cengiz'in (2021) yaptığı bir çalışmaya göre, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri genellikle demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarını sergilerken, otokratik, serbest bırakıcı ve etkileşimci liderlik tarzlarını ise daha az sıklıkla sergiledikleri ifade edilmiştir. Bu bulgular, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin genellikle demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarını benimseyen okul müdürlerine sahip olduklarını göstermektedir. Bu liderlik tarzları, öğretmenler arasında daha olumlu algılanmaktadır ve okul ortamında iş birliğini teşvik etmek, katılımcılığı artırmak ve motivasyonu yükseltmek gibi olumlu sonuçlar doğurabilir.

Okul müdürlerinin demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının öğretmenler tarafından daha çok algılanması olumlu bir izlenim yaratmaktadır. Bu liderlik tarzları, öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek, katılımcılığı artırmak, motive etmek ve olumlu bir çalışma ortamı sağlamak gibi faktörlerle ilişkilendirilir.

5.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada incelenen her bir değişkene ait düzey bulguları ayrı alt başlıklarda incelenerek, bulgulara dair değerlendirmelere aşağıdaki başlıklarda yer verilmiştir.

5.2.1.Cinsiyet Değişkeni

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Otokratik Liderlik, Demokratik Liderlik, Dönüşümcü Liderlik ve Etkileşimci Liderlik alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir.

- Kadınlar okul müdürlerini daha otoriter bulmakta,
- Erkekler okul müdürlerini daha demokratik bulmakta,
- Erkekler okul müdürlerini daha dönüşümcü lider bulmakta,
- Erkekler okul müdürlerini daha etkileşimci lider olarak algılamaktadır.

Alan yazın incelendiğinde; araştırmada elde edilen bu bulgu birtakım araştırmalarla bağdaşmakta birtakım araştırmalarla da farklı bir görüş ortaya koymaktadır.

Cemaloğlu'nun (2007) araştırmasında, ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin liderlik stillerine yönelik algıları cinsiyetlerine göre farklılaşabileceği belirtilmiştir. Bu araştırma çok merkezli bir araştırma olarak tasarlanmıştır ve öğretmenlerin liderlik stillerine ilişkin algılarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Öte yandan, Argon ve Dilekçi'nin (2014) çalışmasında ise cinsiyetin; öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetsel davranışlarına ilişkin görüşlerinde demokratik, katılımcı-demokratik, paylaşımcı-otoriter ve otoriter yönetim tarzları arasında anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerini cinsiyet değişkeni üzerinden değerlendirmeyi amaçlamıştır. Her iki çalışma da farklı örneklem gruplarını ve yöntemleri kullanarak cinsiyetin liderlik stilleri ve yönetim tarzlarına ilişkin algılar üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Bu bulgular, cinsiyetin liderlik ve yönetim tarzlarına ilişkin algılar üzerindeki etkisinin farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Ancak, her iki çalışmanın sonuçlarına dayanarak genelleme yapmak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Gedik ve Üstüner,2019 cinsiyet değişkenin liderliğe yönelik algıda fark yaratmadığını; Hıdıroğlu, 2018, okul müdürlerinin liderlik stillerinde cinsiyet değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmadığını ifade etmektedir.

Alanyazın incelendiğinde değinilmesi gereken bir husus şudur ki öğretmenlerin liderlik tarzı algısına ilişkin yapılan çalışmalarda birçok branşın çalışmalara dahil edildiği görülmektedir. Ancak yapılan bu araştırmada sadece okul öncesi öğretmenleri çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmada kadın öğretmen katılım oranı %84 iken erkek öğretmen katılım sayısı %16 olduğu görülmekte ve yüksek oransal farkın nedenine bakıldığında; Resmi rakamlara göre Türkiye’de Milli eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında kadın okul öncesi öğretmeni sayısının 79.952 iken, erkek okul öncesi öğretmeni sayısının 5617(MEB) olduğu görülmekte ve Türkiye genelinde Okul öncesi öğretmenlerinin daha çok kadın öğretmenlerden oluştuğu gerçeğine ulaşılmaktadır. Buradan hareketle okul öncesi öğretmenliği alanında yer alan erkek öğretmenlere ilişkin araştırmaların arttırılması ve liderlik, yönetim ile ilgili algılarının farklı hususlarda incelenmesi önerilmektedir.

5.2.2. Medeni Durum

Bu araştırmanın bulgularına göre, dönüşümcü liderlik tarzı alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında medeni durum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Bulgular, bekar öğretmenlerin okul müdürlerini daha dönüşümcü lider olarak algıladığını göstermektedir. Bu sonuç, medeni durumun liderlik tarzı algısını etkileyebileceğini düşündürmektedir. Ancak, daha derinlikli bir analiz için bu bulguların yaş ve kıdem gibi diğer değişkenlerle birlikte incelenmesi gerekebilir. Bu şekilde, bekar öğretmenlerin yaş ve kıdem gibi faktörlere bağlı olarak dönüşümcü liderlik algısında nasıl bir farklılık olduğu daha net bir şekilde anlaşılabilir. Balcı (2019) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtilmektedir. Bu iki araştırma sonucu farklılık göstermektedir ve bu da araştırma alanında daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde dönüşümcü liderlik tarzı alt boyutundan elde edilen puanların ortalamalarında medeni durum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Bulgular çerçevesinde bekar öğretmenler okul müdürlerini daha dönüşümcü lider olarak algılamaktadır. Araştırmada elde edilen bu bulguyu daha derinlikli değerlendirmek adına bekar öğretmenlerin yaş, kıdem değişkenlerine göre de incelenmesi ile daha belirgin ifadeler oluşturacaktır diye düşünülmektedir.

5.2.3. Çalışılan Kurum

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzları alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir.

- Otokratik liderlik boyutuna ilişkin Ortaokula bağlı anasınıfında çalışan öğretmenler okul müdürlerini daha otokratik lider olarak algılamaktadır.
- Demokratik liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya anaokulunda çalışan öğretmenler sahiptir.
- Serbest bırakıcı liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip öğretmenler ilkokula bağlı anasınıfında çalışan katılımcılardır.
- Dönüşümcü liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcıların anaokulunda çalışan öğretmenler olduğu tespit edilmiştir.

Hıdıroğlu'nun (2018) liderlik tarzlarıyla ilgili yaptığı çalışmada, okul türü değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuç, farklı okul türlerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Öte yandan, Cansüngü'nün (2016) çalışmasında ise okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, çalışılan okul türlerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarının benzerlik gösterdiğini göstermektedir. Elde edilen bulguların çelişkili olması, farklı çalışmalarda değişkenlerin ölçümü, örneklem seçimi, veri analizi yöntemleri ve araştırma tasarımlarındaki farklılıklardan kaynaklanabilir. Bu tür farklılıklar, araştırma sonuçlarının birbiriyle uyumlu ya da farklılık göstermesine neden olabilir. Dolayısıyla, bu farklı sonuçlar genellemeler yapmadan önce dikkate alınması gereken faktörlerdir. Bu nedenle, liderlik tarzlarına ilişkin yapılan araştırmaların sonuçlarını analiz ederken, araştırma yöntemleri, örneklem seçimi ve değişkenlerin ölçümü gibi faktörlerin dikkate alınması önemlidir. Ayrıca, daha fazla çalışma yapılması ve bu çalışmaların sonuçlarının birbiriyle karşılaştırılması, liderlik tarzları ve okul türleri arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yapılan çalışmalar incelendiğinde; Demir Balcı (2019)'un okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürü liderlik stillerinin incelediği çalışmada okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuştur. Genç Yücel'in (2019) çalışmasında, okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre yöneticilerin daha yaygın olarak dönüşümsel liderlik biçimini benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Benibol'un (2015) çalışmasında da okul öncesi dönem öğretmenlerinin liderlik stili algıları incelenmiş ve okul öncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin daha sık olarak dönüşümcü liderlik stilini benimsedikleri belirlenmiştir. Bu bulgular, bağımsız okul öncesi eğitim kurumlarında liderliğin ağırlıklı olarak dönüşümcü liderlik olarak algılandığını göstermektedir. Yani, öğretmenlerin bu tür okullarda yöneticilerin dönüşümcü liderlik yaklaşımını benimsediklerini düşündükleri

anlaşılmaktadır. Bu durum, okul öncesi eğitim kurumlarında dönüşümcü liderliğin tercih edildiğini ve etkili bir liderlik biçimi olarak algılandığını göstermektedir. Araştırmanın bulgularıyla bağdaşan bu sonuçlar, okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticilerin dönüşümcü liderlik stilini benimsemelerinin, öğretmenlerin algıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Demir Balcı'nın (2019) çalışmasına göre, anaokullarında çalışan öğretmenler diğer okulların anasınıflarında görev yapan öğretmenlere göre okul yöneticilerini daha çok dönüşümcü lider olarak algılamaktadırlar. Ayrıca, serbest bırakıcı liderlik davranışlarını daha düşük düzeyde algıladıkları belirtilmektedir. Bu bulgular, bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin dönüşümcü liderlik yaklaşımını benimsediklerini ve bu liderlik tarzının daha belirgin olduğunu göstermektedir. Öte yandan, serbest bırakıcı liderlik davranışlarının daha düşük düzeyde algılandığına dair bulgular, bu liderlik tarzının bağımsız anaokullarında daha az yaygın olduğunu işaret etmektedir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin algıları üzerinde etkili olduğunu ve bağımsız anaokullarında dönüşümcü liderlik yaklaşımının daha yaygın olduğunu göstermektedir.

Demokratik ve dönüşümcü liderliğin daha geliştirici, öğretmene ve eğitime pozitif katkısı olan liderlik tarzı olarak benimsenmesinden de yola çıkarak anaokulunda çalışan öğretmenlerin liderleriyle daha pozitif ilişkiler kurduğu, kişisel ve mesleki anlamda kendisini geliştirebildiği ve okul müdürünü daha pozitif algıladığı yorumu yapılabilir.

Otoriter ve serbest bırakıcı liderlik boyutunda bulgular ele alındığında ortaokula bağlı anasınıfında çalışan okul öncesi öğretmenlerin otoriter bir müdür tarzı algılamaları; ilkokula bağlı anasınıfında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin serbest bırakıcı bir lider algılamaları Okul öncesi eğitim anlamında düşündürücü bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Alanyazından da yola çıkarak otoriter liderlik tarzının; müdür merkezli yönetim, müdürün tek başına karar alması, sisteme diğer paydaşların dahil edilmemesi olarak karşımıza çıktığı; Serbest bırakıcı liderliğin de negatif olarak algılanması, çalışanların kendi halinde kalması, yönetimin etkin olmaması daha yerinde bir ifadeyle "herkes istediği gibi davransın" ortamının oluşması gibi ifadeler karşımıza çıkmaktadır. Alanyazında otoriter ve serbest bırakıcı liderliğin etkileri yönünde ilişkisel olarak birçok çalışma mevcuttur. Çalışmalardan ve elde edilen bu bulgulardan da hareketle okul öncesi eğitimin anaokullarında ya da bir kuruma bağlı anasınıflarında yapılmasına ilişkin ayırt edici çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. İlköğretim, ortaokul, lise, üniversite

olarak bulunan kurumlarda eğitim, yönetim, çocuk yaşı ve çalışan öğretmenlerin branş olarak benzerlik göstermesinin önemi yanında Okul öncesi eğitimin de kapsam olarak daha özel bir noktada geliştirilmesi niteliğin ve kalitenin artması yönünde katkı sağlayacaktır diye düşünülmektedir.

Değinilmesi gereken bir diğer konu da eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmaların eğitim kurumları bazında okul öncesi eğitim kurumlarına indirgenerek de yapılması gerekmektedir. Ayrıca sadece nicel ya da nitel araştırmalarla sınırlı kalınmaması deneysel çalışmalarla da okul öncesi eğitim kurumu yöneticiliğine ilişkin de adımların atılmasının gerektiği düşünülmektedir.

5.2.4. Öğrenim Durumu

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzları alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir.

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde

- Otokratik liderlik alt boyutuna ilişkin en yüksek algıya lisans mezunu öğretmenlerin sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Ön lisans mezunu öğretmenlerin okul müdürlerini dönüşümcü lider olarak algılamalarının, yüksek lisans ve lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Etkileşimci liderlik boyutuna ilişkin en yüksek algıya sahip katılımcıların lisans üstü mezuniyeti olan öğretmenler olduğu tespit edilmiştir.

Gedik ve Üstüner'in (2019) çalışmasına göre, liderlik tarzıyla ilgili olarak öğrenim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin eğitim düzeyinin liderlik özelliklerini algılama şekillerini etkileyebileceğini göstermektedir. Genç Yücel'in (2019) okul öncesi öğretmenlerin kurumdaki yöneticilerin liderlik özelliklerine ilişkin algılarını incelediği çalışmasında da öğretmenlerin eğitim durumlarının liderlik özelliklerini algılama şekilleri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin eğitim seviyelerinin, liderlik özelliklerini algılama süreçlerini etkileyebileceğini göstermektedir. Demir Balcı'nın (2019) çalışmasında ise okul öncesi öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarının en son mezun olunan kuruma göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, öğretmenlerin liderlik tarzını algılama süreçlerinin eğitim aldıkları kurumdan etkilenebileceğini göstermektedir.

Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, liderlik tarzının algılanmasında öğretmenlerin eğitim düzeyi ve eğitim aldıkları kurumun etkili olduğunu göstermektedir. Bu da liderlik tarzının algılanmasında bireysel ve kurumsal faktörlerin rol oynadığını göstermektedir.

Bu durum eğitim düzeyine göre okul müdürünün liderlik stilinin değiştiğini ifade etmektedir. Daha anlamlı değerlendirmelerin yapılması adına; milli eğitim bakanlığında kadrolu çalışan öğretmenlerin lisans öncesi mezuniyetinde olmadığı bilinmektedir. Lisans öncesi mezun olan öğretmenlerin hemen hemen hepsinin ücretli öğretmen olduğu düşünülebilir. Bu öğretmenlerin kurumda geçici süreli çalışan olduğunu da belirtmekte fayda vardır. Dolayısıyla kurumda kalıcı süreli çalışmıyor olmak okul müdürünün liderlik tarzına ilişkin algıyı değiştirebilir.

Lisans üstü mezuniyeti olan öğretmenlerin elde ettikleri bilgi birikiminin de artmasıyla okul müdürüne ilişkin algılarının farklı yönde olduğu düşünülebilir. Daha geniş bir ifadeyle okul öncesi öğretmenlerinin eğitim anlamında donanımları okul müdürlerini farklı algıladıklarını göstermektedir.

Konuya farklı bir noktadan bakıldığında öğretmenlerin lisans üstü eğitimi hangi alanda aldıklarını saptamak da farklı betimlemeleri ortaya çıkaracaktır diye düşünülmektedir. Nitekim okul öncesi eğitim alanında yüksek lisans yapmış olmak ya da eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmış olmak noktasında algıların nasıl etkilendiğini de incelemekte fayda vardır diye düşünülmektedir.

5.2.5. Kıdem

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzları alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında kıdem yılı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Otokratik liderlik alt boyutuna ilişkin en yüksek algıya 6-10 kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu tespit edilmiştir, 10-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerini daha demokratik bulduğu tespit edilmiştir. 10-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerini daha serbest bırakıcı lider olarak algıladığı tespit edilmiştir.

Akyol ve Kılıç'ın (2014) anasınıfında çalışan öğretmenler ile yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin meslekteki çalışma yıllarının artmasıyla liderlik stillerine yönelik algılarının farklılaştığı belirtilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin liderlik algıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Genç Yücel'in (2019) çalışmasında ise 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, 21 yıl ve üzeri süreden beri çalışan

öğretmenlerin etkileşimci liderlik algılarının daha yüksek olduğu ve 1-5 yıllık öğretmenlerin serbestlik tanıyan liderlik stili algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, mesleki deneyimin liderlik algıları üzerinde farklı etkileri olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaların sonuçları, öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve kıdem yıllarının liderlik stillerini algılama şekillerini etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Kılıçaslan (2009) araştırmasında, öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre dönüşümcü liderlik alt boyutunda liderlik stilleri algılarının benzer olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, mesleki kıdem durumunun öğretmenlerin liderlik algıları üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Cesur (2009) ise öğretmenlerin hizmet süreleriyle algıladıkları liderlik stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin hizmet süresinin liderlik algıları üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Gençay (2014) çalışmasında ise okul müdürlerinin liderlik stillerinde öğretmenlerin kıdem değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani, öğretmenlerin kıdem yılları, okul müdürlerinin liderlik stillerini algılama şekillerini etkilememektedir.

Demir Balcı (2019) ise okul öncesi öğretmenlerinin kıdem yılı değişkenine göre okul müdürlerinin liderlik stillerini farklı algılamadığını tespit etmiştir. Bu bulgu da, öğretmenlerin kıdem yıllarının liderlik algıları üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Bu araştırmaların genel olarak ortak noktası, öğretmenlerin kıdem yılları veya hizmet sürelerinin liderlik algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, bazı araştırmalar farklı bulgular ortaya koymuş olabilir, bu nedenle farklı çalışmaların sonuçlarını değerlendirirken dikkatli olunmalı ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulabilir.

Elde edilen bulgular çerçevesinde alanyazında yer alan araştırmalar incelendiğinde araştırmanın bulgularına ilişkin hem benzer hem de farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Bu durum farklı değişkenlerin de hesaba katılarak araştırmaların arttırılmasını gerekli kılmaktadır.

5.2.6. Kurumda Çalışma Yılı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzı alt boyutlarında katılımcı kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin okul müdürlerini daha otokratik lider olarak algıladığı görülmüştür. Aynı kurumda 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerin okul müdürlerini daha demokratik algıladığı tespit edilmiştir. Aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin; okul müdürlerine ilişkin serbest bırakıcı liderlik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı kurumda 0-5 çalışan öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları daha yüksektir. Aynı kurumda 0-5 yıl çalışan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik etkileşimci liderlik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgu neticesinde alanyazın incelendiğinde liderlik tarzlarına ilişkin yapılan çalışmalarda kurumda çalışma yılı değişkenin çok incelenmediği göze çarpmaktadır. Tahaoğlu ve Gedikoğlu, 2009 yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik rollerine ilişkin algılarında kurumdaki görev süresine göre değişmediğini savunmaktadır.

Öğretmenlerin kurum değişimi, tayin sıklığı, kurumu seçme sebebi gibi değişkenlerin de dahil edilerek araştırmaların yapılması ve liderlik algılarıyla ilişkilendirilmesi bu hususta yol gösterici olacaktır.

5.2.7. Okul Müdürü Branşı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzı alt boyutlarında katılımcı okul müdürü branşı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

- Okul müdürünün branşı okul öncesi olan öğretmenlerin daha az otoriter liderlik algıladığı tespit edilmiştir.
- Okul müdürünün branşı okul öncesi olan öğretmenlerin okul müdürlerini daha çok demokratik lider olarak algıladığı tespit edilmiştir.
- Okul müdürünün branşı okul öncesi olan katılımcıların, okul müdürlerini daha çok dönüşümcü lider olarak algıladığı tespit edilmiştir.
- Okul müdürünün branşı okul öncesi olan öğretmenlerin daha çok etkileşimci lider olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Elde edilen bulguya ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında alanyazın incelendiğinde liderlik tarzlarına ilişkin yapılan araştırmaların genellikle ya okul öncesi eğitim kurumu ya ilkokul ya da ortaokul minvalinde yapıldığı görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre bu çalışmayı yapmış olmak çalışılan kurumdaki müdür branşı değişkenini de çalışmaya dahil etmek okul öncesi eğitim yönetimi anlamında ı ışık tutacak bir sonuç elde

edildiğini göstermektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin kendi branşından olan okul müdürlerine karşı daha pozitif bir algıda olduğunu, yönetim tarzının daha olumlu olarak algılandığını göstermektedir denilebilir. Bu bağlamda okul öncesi eğitim kurumlarının alandan mezun olan müdürler tarafından yönetilmesi eğitim kurumu niteliğini de arttıracaktır denilebilir.

Branşı okul öncesi öğretmenliği olan okul müdürlerinin; okul öncesi eğitime hakimiyeti, bakış açısı, problem çözme yöntemleri; yönetim stilleri, detaylı olarak araştırılıp. Diğer branşlardaki okul müdürleri için örnek el kitapları hazırlanması ya da seminerler kongreler hazırlanması; kurumunda okul öncesi eğitim yapan müdürlerin gelişimine katkı sağlayabilir.

5.2.8. Okul Müdürü Cinsiyeti

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzı alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir

- Erkek müdürler daha otokratik lider algılanmakta,
- Erkek müdürler daha serbest bırakıcı lider algılanmakta,
- Kadın müdürler daha demokratik lider algılanmakta,
- Kadın müdürler daha dönüşümcü lider algılanmakta,
- Kadın müdürler daha etkileşimci lider olarak algılanmaktadır.

Elde edilen bu bulgular incelendiğinde okul öncesi eğitim noktasında erkek yöneticilere dair daha negatif bir yönetim tarzı algısının olduğu savunulabilir.

5.2.9. Okul Müdürü İdarecilikteki Yılı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzı alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürünün idarecilikteki yılı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir

- İdarecilikteki yılı 10 yıl ve üzeri olan okul müdürlerinin daha otokratik lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.
- İdarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan okul müdürlerinin daha demokratik lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.
- İdarecilikteki yılı 6-10 yıl olan okul müdürlerinin daha serbest bırakıcı lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.

- İdarecilik yılı 0-5 yıl olan okul müdürlerinin daha çok dönüşümcü lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.
- İdarecilik yılı 10 yıl ve üzeri olan okul müdürlerinin daha çok etkileşimci lider olarak algılandığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bu bulgular incelendiğinde idarecilik yılının farklı boyutlarda farklı anlamlar içerebileceği algısı doğmaktadır. Milli eğitim bakanlığına yönetici olarak atanma kriterleri göz önünde bulundurularak; geçmiş yıllarda her yıl okul müdürlerinin nasıl seçildiği, görevlendirildiği ya da yetiştirildiği üzerinde çalışılabilir. Ya da bu farklılıkların derin anlamlarla incelenmesi adına ilgili nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

5.2.10. Okul Müdürü Öğrenim Durumu

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde liderlik tarzı alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Lisans mezunu okul müdürleri daha otoriter algılanmakta, yüksek lisans mezunu okul müdürleri daha demokratik lider olarak algılanmakta, lisans mezunu müdürler daha serbest bırakıcı lider olarak algılanmakta, yüksek lisans mezunu müdürler daha dönüşümcü lider olarak algılanmaktadır.

Elde edilen bu bulgular incelendiğinde okul müdürünün eğitim durumu artıkça onların liderlik tarzlarına ilişkin olumlu algının da daha yoğun olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere ülkemizde hemen hemen her üniversitede; yüksek lisans alanlarında eğitim yönetimi bölümünün olduğu görülmektedir. Tezli yüksek lisans ya da tezsiz yüksek lisans alanına okul müdürlerinin yönlendirilerek yönetim alanında daha çok gelişim göstermelerini sağlamak eğitim kurumlarının yönetsel niteliğini arttıracak dolaylı olarak da hem eğitimin niteliğini hem de okulların niteliğini arttıracaktır diye düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin öğrenim durumlarına ilişkin alanyazın incelendiğinde genellikle nitel çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Turan vd. (2012) bir okul müdürünün iletişim gücü yüksek, sabırlı, adil davranabilen aynı zamanda pedagoji ve yönetim bilgisine sahip, öğretmenlik deneyimi olan kişiler olmaları gerektiğini bildirmektedir. Ağaoğlu ve Selim (2020) okul müdürlerinin hizmet içi eğitim çalışmaları ile gelişimlerine katkı sunulması gerektiğini ifade etmektedir. Turhan ve Yaraş (2013) yüksek lisans yapan okul müdürlerinin; problem çözme becerilerinin geliştiğini ve liderlik özelliklerinin geliştiğini ifade etmektedir.

5.3. ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel depresyonlarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun sonucunda Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin, kurumlarına yönelik yoğun bir örgütsel depresyon algı içerisinde olmadıkları söylenebilir.

Örgütsel depresyon ile ilgili çalışmaların çok sınırlı olmasıyla birlikte literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde; Sağır (2015) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları sonucuna ulaştığı görülmekte, Uçar (2016) tarafından öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarına ilişkin yaptığı araştırma incelendiğinde ise öğretmenlerin örgütsel depresyon algı seviyelerinin orta düzeyin altında olduğunu tespit ettiği görülmektedir. Ayrıca Akman ve Abaslı (2016), Saygılı vd (2016), Sağır, Aslan, Göksoy (2018)' in araştırmalarında öğretmenlerin orta düzeyde bir örgütsel depresyon algısına sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda araştırmada elde edilen bu bulguların alan yazın ile tutarlılık gösterdiği söylenilebilir.

Alanyazında okul öncesi öğretmenlerine dair bir araştırma yapıldığı tespit edilmemiştir. Ancak yüksek düzeyde örgütsel depresyon olmasa da saptanan düşük düzeydeki örgütsel depresyonun da kaynakları araştırılabilir.

5.4. ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER

5.4.1. Cinsiyet

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Kadın öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ancak örgütsel depresyonun cinsiyete göre değiştiğini bulgulayan bazı çalışmalardaki sonuçlar, erkek çalışanların örgütsel depresyonu kadın çalışanlara oranla daha fazla algıladıklarını ortaya koymuştur (Akman ve Abaslı, 2016; Aslan, vd 2014; Sağır, 2015). Sağır vd. 2018 Araştırmada ilkökul ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmen, memur ve

hizmetlilerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel depresyona ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Ayrıca farklı olarak Kutlu vd. (2008) tarafından yapılan araştırmada da cinsiyet değişkeninin depresyon üzerinde etkili olmadığını savunulmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı ilin İstanbul olması. Büyük şehrin getirdiği trafik, mesai, yaşam şartları stresi bu durumu tetikleyebilir. Kadınların evdeki sorumlulukları da dikkate alınarak birtakım çalışmalar yapılp duruma göre gerekli iyileştirmeler yapılabilir.

5.4.2. Medeni Durumu

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon leğinden elde edilen puanların ortalamalarında medeni durum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Evli ğretmenlerin yaşadıkları örgütsel depresyonun daha çok olduğu tespit edilmiştir.

Saygılı ve Avcı (2016) yaptığı çalışmada, medeni durumun örgütsel depresyon ile ilişkisi olmadığını saptamıştır. Kutlu vd. (2008) tarafından yapılan araştırmada da medeni durum değişkeni, depresyon üzerinde etkili değildir.

Alanyazında rgtsel depresyona ilişkin eğitim ortamlarında yapılan çalışmaların azlığı bu bulguya ilişkin yorumu güçleştirmektedir. Diğer değişkenlere ilişkin görüşlerle birlikte genel bir değerlendirme yapmak daha uygun olacaktır. Ancak yine cinsiyet değişkeni ile de benzer yorumlar yapılabilir. Çalışanların evli olması farklı sorumlulukları olduğunu gösterebilir. Ya da ocuk sahibi olmaları değişkenleri dikkate alınabilir.

5.4.3. Çalışılan Kurum

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon leğinden elde edilen puanların ortalamalarında çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Anaokulunda alışan öğretmenlerin daha az örgütsel depresyon, ortaokuluna bağlı anasınıfında çalışan öğretmenlerin daha çok örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

Uçar, 2016 ğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada, ortaokul ğretmenlerinin, çalıştıkları kurumlara karşı ilkokul ve lise öğretmenlerine göre daha fazla depresif bir algı içerisinde olduklarını belirlemiştir

Aslan vd (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri örgütsel depresyon algılarında okul türü açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmüştür.

Alan yazında çalışmalar incelendiğinde bu bulguya ilişkin farklı bulgular ve benzer bulgulara rastlanmaktadır.

Daha önceki yorumlarda belirtildiği üzere çalışmanın da asıl çıkış noktasını oluşturan “okul öncesi eğitimin farklı kurumlar çatısı altında yapılması” bağlamından hareketle elde edilen bulgunun önemsenmesi gerektiği aşikardır. Çalışılan kurumun özellikleri, çalışılan kurumun dinamik yapısı ve örgütsel depresyonu tetikleyen bütün faktörler dikkate alınarak iyileştirmeler için adımlar atılabilir. Okul öncesi eğitim kurumlarının bağımsızlaştırılması, okul öncesi eğitimin özel olarak ele alınması bu konuda oldukça önemlidir.

5.4.4. Öğrenim Durumu

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel depresyonu daha az yaşadığı Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel depresyonu daha çok yaşadığı tespit edilmiştir.

Kutlu vd. (2008) eğitim düzeyi depresyon üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir. Saygılı ve Avcı (2016). Araştırmasında çalışanların örgütsel depresyon düzeylerinin eğitim durumunun örgütsel depresyon düzeyleri açısından bir fark yaratmadığını saptanmıştır.

Araştırmada elde edilen bu bulguya ilişkin ön lisans mezunu öğretmenlerin çoğunlukla geçici görevlendirilen işçi statüsünde olmaları, kurumdaki çalıştıkları sürenin az olması kuruma ait olarak hissetmemeleri gibi değişkenlerin de göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerekebilir. Eğitim durumu arttıkça edinilen bilgi ve deneyimler algılamalardaki farklılıkları oluşturabilir.

5.4.5. Kıdem Yılı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında kıdem yılı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. 10- 15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha az örgütsel depresyon yaşadığı, 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel depresyonu daha çok yaşadığı söylenebilir.

Saygılı ve Avcı (2016). Örgütsel depresyon ile ilgili yaptığı araştırmaya katılan çalışanların çalışma süresinin örgütsel depresyon düzeyleri açısından bir fark yaratmadığını saptanmıştır. Uçar (2016) Öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarını, hizmet yılı açısından incelemiş ve bu konuda anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Araştırmanın bu bulgusu yapılan diğer araştırmalarla bağdaşmamakla birlikte farklı noktalardan konuya bakmanın da gerekliliğini doğurmaktadır. Okula aidiyet, maddi imkanlar, iş doyumu, beklentiler gibi birçok değişkenin de işe koşularak konunun değerlendirilmesi nitel olarak anlam bakımından incelenmesi önerilmektedir.

5.4.6. Kurumda Çalışılan Süre

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında kurumda çalışılan süre değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Kurumda 0-5 yıl arasında çalışanların daha az örgütsel depresyon yaşadığı, aynı kurumda 10 yıl ve üzeri çalışanların daha çok örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

Buradan hareketle kurumda daha az süreli çalışanların daha mutlu oldukları uzun süreli çalışan öğretmenlerin de daha depresif olduğu yorumu yapılabilir. Kurumda daha uzun çalışan öğretmenlerin beklentilerinin düştüğü, değişime inançlarının kalmaması ve motivasyonlarının düşmesi gibi durumlarla karşılaşılabılır.

5.4.7. Okul Müdürü Branşı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü branşı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Okul müdürü branşının okul öncesi olan öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı daha düşük çıkmıştır. Okul müdürü branşının sınıf öğretmenliği olan katılımcıların örgütsel depresyonun daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Buradan hareketle Okul müdürünün branşı okul öncesi eğitimi olan öğretmenlerin kurum içinde daha mutlu olduğu kanısına varılabilir. Genel olarak bağımsız anaokulunda okul öncesi branşından müdürler çalışmakta. İlkokullarda ise sınıf öğretmeni branşından müdürler çalışmaktadır. Çalışılan kurum ve okul müdürü branşının paralellik gösterdiği söylenilebilir.

5.4.8. Okul Müdürü Cinsiyet

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Okul müdürünün cinsiyeti kadın olan öğretmenlerin daha az örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

Bu bağlamda okul öncesi eğitimde kadın yöneticilerin daha olumlu bir iklim yarattığı söylenilebilir.

Başka bir noktadan bu durum ele alındığında; araştırma katılımcılarından öğretmenlerin cinsiyetinin %86'sı kadındır fakat bu oran kadın müdür sayısı ile karşılaştırıldığında kadınların idarecilikteki sayısının daha az olduğu görülmektedir. Ocak (2021) "Türk eğitiminde Kadının Adı Yok" başlığı ile yayınladığı makalesinde Kadınların yönetimdeki sayısının arttırılmasına dair gerekliliklere değinmektedir. Ayrıca yönetici seçmede Cinsiyet eşitliği adına kota uygulaması yapılabileceğini önermektedir. Buradan da hareketle daha küçük yaş gruplarının bulunduğu, daha iç-güdüsel ve duygusal bakış açısının hâkim olduğu okul öncesi eğitim kurumlarında da kadın yöneticilerin sayısının arttırılması faydalı olabilir.

5.4.8. Okul Müdürü İdarecilikteki Yılı

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü idarecilikteki yılı değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Okul müdürünün idarecilikteki yılı 0-5 yıl olan katılımcıların daha az örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda son 5 yıl içinde okul müdürü olarak görevlendirilen müdürlerin tutumlarına yönelik ayırt edici çalışmalar yapılabilir.

5.4.9. Okul Müdürü Mezuniyet

Araştırmadan edinilen bulgular çerçevesinde örgütsel depresyon ölçeğinden elde edilen puanların ortalamalarında okul müdürü mezuniyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gözlemlenmiştir. Okul müdürünün mezuniyet yüksek lisans olan katılımcıların daha az örgütsel depresyon yaşadığı tespit edilmiştir.

Okul müdürünün eğitim durumu arttıkça okulda hissedilen tutum ve algıların olumlu olduğu düşünülmekte ve okul müdürlerin yüksek lisans konusunda teşvik edilmesi önerilmektedir.

5.5. ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE AİT SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma verilerinden yola çıkarak Otokratik Liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviye ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin otokratik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin yaşadığı örgütsel depresyon artmaktadır.

- Demokratik Liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviye ve negatif yönlü ilişki vardır. Okul müdürlerinin demokratik liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları azalmaktadır.
- Serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında düşük seviye pozitif yönlü ilişki vardır. Okul müdürlerinin serbest bırakıcı liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı artmaktadır.
- Dönüşümcü liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında orta seviye negatif yönlü ilişki vardır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı azalmaktadır.
- Etkileşimci liderlik ile örgütsel depresyon puanı arasında çok düşük seviye negatif yönlü ilişki vardır. Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı azalmaktadır.

Bu bağlamda okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik tarzlarının okulda oluşan örgütsel depresyonla ilişkisi demokratik tarzının, dönüşümcü liderlik tarzının, etkileşimci liderlik tarzının pozitif ve olumlu olarak algılandığı. Otokratik ve serbest bırakıcı liderlik tarzının da öğretmenleri negatif yönde etkilediği kanısına varılabilir.

Okul müdürlerinin liderlik tarzları, okul ortamının etkinliği, öğretmen performansı, öğrenci başarısı ve okulun genel iklimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, liderlik tarzının, örgütsel faktörlerle ilişkisi ve çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Birçok araştırma, dönüşümcü liderlik tarzının okullarda olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderler, vizyon belirleme, ilham verme, bireylere destek olma ve onların gelişimini teşvik etme gibi özelliklere sahiptir. Bu liderlik tarzı, öğretmenlerin motivasyonunu artırır, iş tatminini yükseltir ve öğretmenler arasında iş birliği ve takım ruhunu teşvik eder. Ayrıca, öğrenci başarısıyla da olumlu bir ilişki göstermiştir. Diğer bir liderlik tarzı olan otoriter liderlik, daha fazla kontrol ve direktif yaklaşımı içerir. Bu liderlik tarzı, bazı durumlarda

öğretmenlerin iş memnuniyetini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Ancak, bazı durumlarda, özellikle disiplin ve düzenin sağlanması gereken durumlarda etkili olabilir. Bu bilgiler, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri ve etkili bir liderlik tarzı benimsemeleri için rehberlik edebilir.

Liderlik tarzlarına ve iş doyumu, motivasyon, bağlılık gibi birçok duruma ilişkin yapılan araştırmaların sayısı oldukça fazladır. Okul örgütünde lider olarak benimsenen Okul müdürlerinin uygulamakta olduğu liderlik tarzı, yönetim anlayışı öğretmenleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu araştırma özelinde ele alındığında Okul öncesi eğitimin yapıldığı kurumların nicelikten ziyade nitelik yönünden değerli kılınması iyi yetiştirilmiş, alanda uzman, yüksek lisans eğitimi almış, Liderlik özellikleri güçlü olan kendini geliştiren ve etkilediği katılımcıların da gelişimini destekleyen okul müdürlerinin desteği ile mümkündür. Bağımsız anaokullarının artırılması, Okul öncesi eğitimin incelikleriyle donatılmış kurum yönetim anlayışının geliştirilmesi okul öncesi eğitimde kaliteyi arttırabilir.

Son olarak okul öncesi eğitimin nitelikli okullarda yapılması adın bağımsız anaokulu sayılarının artırılması önerilmektedir. Tez çalışması sürecinde çalışmaya ilham veren bir gelişmeyle karşılaşıldığını da belirtmekte fayda vardır. 2022 Nisan ayında Millî Eğitim Bakanlığının aldığı karar ile bünyesinde anasınıfı bulunan okullarda eğer anasınıfı öğrenci sayısı çok fazla ise anasınıfları anaokuluna dönüştürülmüştür. Ayrıca aynı yılın haziran ayında sayısı 100' ü geçen anasınıfları anaokulu olarak dönüştürülmüş ve oradaki anaokulundan sorumlu bir okul öncesi eğitimi mezunu idarecinin atamasının yapılması planlanmıştır. Bu bağlamda iyileştirmeler adına yeni adımlar atıldığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Abdurrezzak, S. & Üstüner, M. (2020). Algılanan Müdür Yönetim Tarzı ve İçsel Motivasyonun Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10 (1), 151-168. DOI: 10.24315/tred.604753
- Acar, S. (2006). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elâzığ İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Afacan, A. (2023) *Örgütsel Değişim Sinizmi İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişkinin Okul Boyutunda İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ağaoğlu, S. & Selim, Y. (2020). Okul Müdürlerinin Okul Denetim Sorumlulukları. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 219-226. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gopsbad/issue/55182/670818> adresinden erişilmiştir.
- Akan, D. & Sezer, Ş. (2014). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okulların Öğrenen Örgüt Olma Düzeyi Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1 (2), 0-0. <https://dergipark.org.tr/en/pub/turkjes/issue/34151/377634> adresinden erişilmiştir.
- Akçakaya, M. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi İnsan Kaynakları Planlaması Norm Kadro Uygulaması*. (Birinci Basım). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akdoğan, E. (2002). Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, Y. & Abaslı, K. (2016). Öğretmenlerin Depresif Okul Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 1111-1124.

- Akman, Y. (2016). Yıkıcı Liderlik İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(3), 627-653.
- Aktan, O., & Akkutay, Ü. (2014). OECD Ülkelerinde Ve Türkiye’de Okulöncesi Eğitim. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 64-79.
- Aktankerem, E., & Cömert, D. (2006). Siirt İlinde Okul Öncesi Eğitim Sorunlarının Tespitine Yönelik Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Milli eğitim dergisi*, 34(170), 1-16.
- Aktuna, H. C. & Kılıçlar, A. (2019). Yöneticilerin Liderlik Tarzları ile İşgörenlerin Performansı Arasındaki İlişki. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 299-322. <https://dergipark.org.tr/en/pub/husbd/issue/49426/579995> adresinden erişilmiştir.
- Akyol Kılıç, M. (2014). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul-Manila Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40.
- Appelbaum. S.H, Laconi, G.D, & Matousek. A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impact, and Solutions. *Corporate*, L-7(5), 586-598
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2009), 21-46.
- Argon, T. ve Dilekçi, Ü. (2014). Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yönetim Tarzları ve Kurumsal İtibara Yönelik Algıları Arasındaki İlişki. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 161-181.
- Aslan, H., Aslan, D., Göksoy, S. & Sağır, M. (Mayıs 2014). Öğretmenlerin Ve Yardımcı Personelin Örgütsel Depresyona Maruz Kalma Dereceleri. [Bildiri], 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi, Siirt
- Arslan, Ş. N. & Zincirli, M. (2022). Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Algıları Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 13 (26), 302-326.

- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22 (3), 252-260
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Onuncu Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. & Aka, N. (2014). Örgüt Depresyonu Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 295-315.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. & Kefe, İ. (2015). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 36
- Baltaş, A. (2005). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 128.
- Bass, B. & Avolio, B.(1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. CA: Thousand Oaks.
- Başaran, İ. (1996). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası
- Başaran, İ.E., (1992). Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış. Ankara: Kadioğlu.
- Başbekleyen, Mustafa Alphan (2019). Okul Yöneticilerinin *Dönüşümsel, Etkileşimsel Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Benibol H. (2015). *Okul Öncesi Eğitiminden Sorumlu Müdürlerin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Muğla.
- Bennis, W. (1999). *Bir lider olabilmek*. İstanbul: Sistem.
- Bennis, W. (2018). *Bir Lider Olabilmek*, (Utku Teksöz, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Betof, E. ve Betof, N. (2010). Just Promoted, A 12-Month Road Map for Success in Your New Leadership Role, Second Edition, The McGraw-Hill Companies, United States.

- Beycioğlu, K.& Aslan M. (2010). Okul Gelişiminde Temel Dinamik Olarak Değişim Ve Yenileşme: Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Roller. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(7), 153-173
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational depression. *H&HN: Hospitals & Health Networks*, 74(2), 34-38.
- Bilgin, R., Emhan, A. ve Bez, Y. (2011). Sosyal hizmet kurumu çalışanlarında iş memnuniyeti, tükenmişlik ve depresyon: Diyarbakır ili alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210-228.
- Bingöl, B. (2022) *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlikleri Ve Örgütsel Çekicilik Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi
- Bittel, L.R. ve Newstrom J.W. (1990). *What every supervisor should know*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Bloomfield, H. H. ve McWilliams, P. (1995). How to heal depression. London: Thorsons
- Bolam, R. (2003). Models of leadership development: Learning from international experience and research. In: *Leadership in Education*, Brundrett, M., Burton, N. Ve
- Bolat, T., & Seymen, O. A. (2003). "Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü Liderlik tarzlarının etkileri üzerine bir değerlendirme". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Bozdoğan, K., & Sağnak, M. (2011). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğrenme İklimi Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*
- Brunsson, N. (1986). Organizing for inconsistencies : On organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action. *Scandinavian Journal of Management Studies*, 2, 165-185.
- Bulut, Y. B., ve Uygun, S. (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper ve Row.

- Bursalıoğlu, Z. (1982) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. 6. Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Yayınları
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: Theory, policy and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, N. (2002). Örgütlenme Gereksinimi Ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 27(125).
- Cansüngü, O. (2016). İlk Ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 73-114.
- Cengiz, M. (2021). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Cesur, H. (2009). Ortaöğretim Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ceyhan, M. (2022). *Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderliği İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cinoğlu, M., Arslantaş, H. İ., & Öztürk, M. (2012). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarının Velilerden Taleplerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 375-393.
- Cohen, W.A. ve Cohen, N. (1993). “Corporate Madness: Curing Your Company”, *Management Review*.

- Choi, S. (2007). "Democratic Leadership: The Lessons of Exemplary Models for Democraric Governance. *International Journal of LEadership Studies*, 2(3), 243-262.
- Chrusciel, D. (2006). Considerations Of Emotional İntelligence (EI) İn Dealing With Changedecision Management. *Management Decision*, 44, 644-657.
- Cockshaw, W. D., Shochet, I. M. ve Obst, P. L. (2013). General Belongingness, Workplace Belongingness, And Depressive Symptoms. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 23, 240-251
- Constable JF. Russel (1986). The Effect Of Social Support And Work Environment Upon Burnout Among Nurses. *D.VV.Journal of Human Stress*. 12. 1. Spring. 20-26
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2).
- Çatı, K. (2017). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının İçsel Pazarlama Çerçevesinde Müşteri Odaklılık Üzerime Etkisi. *Van YYÜ İİBF Dergisi*, 2(4): 71-106.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çıngı, H. (1994). Örneklem Kuramı. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Dağlı, A. (2018). *Örgütsel iklim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1988). (Çev. Kemal Tosun ve diğ.) İşletmede İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış, 3.b., İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya. No:199.
- Demir Balci, T. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Yöneticilerin Liderlik Stili İle Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinçer, M. (2003). Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü. *Ege eğitim dergisi*, 3(1).
- Dökmen, Ü. (2004). Küçük Şeyler. İstanbul; Sistem Yayıncılık. DÖKMEN, Ü. (2014). "Organizasyonlarda Psikolojik Kontratlar ve Örgüt Depresyonu" <https://www.myenoceta.com/7-24/ContentShowOne.asp?CType=1&ContentID=198>, 10.04.2014

- Çetinkaya, İ. & Koşar, D. (2022). Öğretmenlerin Örgüt İklimine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 42 (2) , 1605-1639 . DOI: 10.17152/gefad.1109136
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Tokat.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (Beşinci Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 342-442.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon* (10.Basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.501-584 Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 342-442.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eren, Erol (2003), *Yönetim ve Organizasyon*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Erdoğan, İ. (2012). Eğitimde değişim yönetimi. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Ermeydan, M. & Can, N. (2020). Okul Yöneticilerin Liderlik Stilleriyle Etkili Okul Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 94-121
- Erten, S. (2022). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Müdür Yönetim Tarzı Algıları ile Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Fındıkçı, İ. (2009). *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*. İstanbul: Alfa.
- Frankel, L. (2002). What to Do If Your Company is “Depressed”, <http://www.fabjob.com/tips194.html> adresinden erişilmiştir.
- Gastil, J. (1994). "A definition and illustration of democratic leadership. *Human Relations*, 954-971.
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Enstitüsü Dergisi, (37), 53-68.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/pausbed/issue/49722/403401> adresinden
erişilmiştir.

Genç, N. ve Halis, M. (2006). *Kalite liderliği*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Genç Yücel, B. (2019). *Okul Öncesi Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Gençay, A. (2014). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Okul İmajı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Goleman, D., Boyatzis, R. ve McKee, A. (2002). *Yeni lider*. (Çev. F. Nayır ve O. Deniztekin) 1. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları,

Gökçer, N., Yılmaz, G. ve Koçak, O. (2018). Ortaokul Yöneticilerinin Dağıtılmış Liderlik Düzeyleri. *Turkish Studies*, 13(19), 795-810.

Gray, H. (2008). Work and Depression in Economic Organizations: The Need for Action. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 22(3): 9-11.

Gül, R. (2019). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Algılanan Kurum Kimliği Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış* (Birinci Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Tic.Ltd. Şti, 313-382.

Gündoğan, A. ve Koçak, S. (2017). Öğretmen Adaylarının Okul İklimi Algıları İle Akademik Öz Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(3), 639-657.

Gündüz, HB, Doğan, A. ve ABD, D. (2009). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Yaratıcılık Düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları Birinci Uluslararası Kongresi. Çanakkale*. 4-13

- Halitoğlu, Ş. N. & Akpınar, B. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Stres Algısı Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (82), 661-673. DOI: 10.17755/esosder.1028315
- Hıdıroğlu, A. (2018). Okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (Tekirdağ örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Horner, M. (1997). Leadership theory: past, present and future. *Team Performance Management*, 3(4), 270-287.
- Hoy Wayne K. & Miskel Cecil G. (2012). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma Ve Uygulama*. Çeviri editörü: Selahattin Turan. Ankara: Nobel,
- İnce, C. (2013). Demokratik Liderlik İle İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişkiye Yönelik 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (35), 1-15.
- İş, E. (2003). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Kurumsal Amaçları Gerçekleştirmedeki Yeterliklerinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı 159. Ankara
- Jones, F. and Bright, J. (2001). *Stress*. England: Pearson
- Kahn, R. L. and Byosiore, P. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (2nd Edition). California: Consulting Psychologist Press.
- Karaca, Ö. F. (2017). *Sağlık Kuruluşlarında Yöneticilerin Otoriter ve Demokratik Liderlik Davranışlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Karasar, B., & Öğülmüş, S. (2020). Sosyal Onay İhtiyacı Ölçeği'nin Ergenler Üzerinde Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(2), 871-886.
- Kavrayıcı, C. (2019). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*. 3 (2), 116-131. DOI: 10.34056/aujef.518248
- Keçecioğlu, T. (2003). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Okumuş Adam Yayını.

- Keleş E. (2016). *Öğretmen Görüşlerine Göre Liselerde Örgütsel Depresyon*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama Ekonomisi Anabilim Dalı
- Kılıçaslan, K. (2009). *Dershane ve İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Stilleri (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Kırpık Canpolat, A.N. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocaoğlu M. (2022). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları, Okul İklimi Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Kocaoğlu, M., & Demirbağ, S. (2022) Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları, Okul İklimi Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 28-40.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler: Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 227.
- Kuğu, N. (2019). *Okul öncesi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutlu, R., Çivi, S., & Karaoğlu, O. (2008). Polislerde Sigara İçme Sıklığı Ve Depresyon Arasındaki İlişki. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 7(1), 31-38.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik Ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.

- Küey, L. (1998). Birinci Basamakta Depresyon: Tanıma, Ele Alma, Yönlendirme. *Psikiyatri Dünyası*, 1, 5-12.
- Küey, L., Aydemir, Ö., Gülseren, Ş., & Kültür, S. (1996). Majör Depresyon, Anksiyete Bozukluğu Ve Eş Tanılı Durumlarda Ayrışan Ve Örtüşen Özellikler-1: Klinik Belirtiler Yönünden Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(4), 257-265.
- Lee, J. C., Chen, C. L. & Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Lievens Pascal Van Geit Pol Coetsier, F. (1997). Identification of transformational leadership qualities: An examination of potential biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(4), 415-430.
- Lussier, R. N. (1996). *Human relations in organizations*. (3rd Edition). Boston: Irwin McGraw Hill.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- MEB. (2021). Strateji Geliştirme Başkanlığı Milli Eğitim İstatistikleri. <https://sgb.meb.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Morçin, S. (2003). Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9): 70-80.
- Northouse, PG (2007). *Leadership (Theory And Practice)*. California:Sage Publications.
- Ocak, A. (2021). Türk Eğitim Yönetiminde Kadının Adı Yok. *Alanyazın*, 2 (1), 15-25. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyazin/issue/61604/934761> adresinden erişilmiştir.
- Oktay, A (2004). *Yaşamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Eğitim*.5. Baskı. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Okutan, N. (2003). Erken Çocukluk Eğitimi Politikaları: Yaygınlaşma, Yönetişim ve Yapılar Toplantısı Raporu. Ankara: M.E.B., AÇEV, UNICEF ve Eğitim Reformu Girişimi.

- Özer, I. (2021) *Okul Öncesi Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliği İle Öğretmenlerin İşte Güdülenmesi Arasındaki İlişki*. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. (7. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Özkalp, E. (1999) Örgütlerde Kültürel Korunlar ve Örgüt Kültürünün Korunması ve Geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi BFDergisi*, 1-438
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1992). Modern Sosyal Etkileşim Kuramlarına Genel Bir Bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 419-429.
- Öztürk F. Z., Kaya N., Durmaz E. (2015) Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Sürecinde Yaşadıkları Eğitimsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *KSBD, Hüseyin Hüsnü Tekışık Özel Sayısı* (Cilt 2), 67-93
- Quine, L. (2003). "Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors," *Cambridge Quarterly of Health Ethics*, 12, 91-101.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. USA: Pearson.
- Rowold, J., & Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress. *Leadership Review*, 9(1), 35-48.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti, 39-90, 203-240.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Sağır, M., Göksoy, S., & Aslan, H. (2018). Okulda Örgütsel Depresyon. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 55-68.
- Saruhan, S. C., ve Yıldız, M. C. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Basım
- Saunders, E. G. (2019) Tükenmişliğin Altı Nedeni ve Alınabilecek Önlemler. Harvard Business Review Türkiye. <https://hbrturkiye.com/dergi/tukenmisligin-alti-nedeni-ve-alinabilecek-onlemler> adresinden erişilmiştir.
- Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö., & Özlem, Özer. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260-272.

- Schauber, A. C. (2001). Effecting extension organizational change toward cultural diversity: A conceptual framework. *Journal of Extension*, 39(3), 25-35.
- Schermerhorn, J. (2001). *Situational Leadership Conversations With*. New York: Center for Leadership Studies.
- Schrujier, S. (2008). The social psychology of inter-organizational relations. S. Cropper, M. Ebers, C. Huxham ve P. S. Ring (Eds.). *Inter-organizational relations*. New York: Oxford University Press.
- Serinkan, C. (2012). Liderlik ve Motivasyonda Güncel Konular. C. Serinkan (Ed.) İçinde, *Liderlik Ve Motivasyon: Geleneksel Ve Güncel Yaklaşımlar* (s. 149-177). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Sezer, S. (2011). Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1)
- Sildir, E.&Akın, U. (2017). Okul öncesi eğitime ilişkin okul müdürlerinin görüşlerinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 6(1), 134-165
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Smircich, L., ve Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257-273.
- Smith, S. (2008). Leadership's effects on employee health, well-being. *Occupational Hazards*, 70(9), 18-19.
- Stephen, P. Robbins - Mary Coulter, *Management*, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2007, p.59,60.
- Şahin, S. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri (İzmir İli Örneği). *Eğitim Araştırmaları Dergisi* (23), 188-199.
- Şentürk, Y. (2019). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Motivasyonuna Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Altıncı Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 177-205,239-269.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi:
- Tahaoğlu, F. & Gedikoğlu, T. (2009). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58 (58), 274-298.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının, Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Fırat Üniversitesi.
- Tanrıbil, S. (2015). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Adalet Algılarına Etkisi: Erzurum İli Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Tanrıverdi, H., ve Sarıhan, M. (2013). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 206-228.
- Taş, A., Çelik K. ve Tomul, E. (2007). Yenilenen İlköğretim Programının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 85-98.
- Taylor, C., J. Cornelius, C., ve Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.
- Tekarslan, E., Kılınç, T., & Baysal, H. (2000). *Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, 69
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Thompson, B. (1998). *Yeni Yöneticinin el kitabı: Yönetim fonksiyonları*. (Çeviren: Vedat Diker) İstanbul: Hayat.

- Toytok, E. H. & Uçar, L. (2018). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri Ve Örgütsel Depresyon: Bir İlişkisel Tarama Modeli. *Ekev Akademi Dergisi*, 0 (76), 109-126.
- Tuncer, T. (2020). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Örgüt Kültürüne Etkisi*. Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Turan, S., Yıldırım, N. & Aydoğdu, E. (2016). Okul Müdürlerinin Kendi Görevlerine İlişkin Bakış Açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (3), 63-76.
- Turhan, M., & Yaraş, Z. (2013). Lisansüstü Programların Öğretmen, Yönetici Ve Denetmenlerin Mesleki Gelişimine Katkısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 200-218.
- Uçar, R. (2017). İlkokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyon ve Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 198-216.
- Ugar, Y. (2019). *Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Ural, O. ve Ramazan, O. (2007). *Türkiye’de okul öncesi eğitim ve ilköğretim sistemi temel sorunlar ve çözüm önerileri*. (1. basım), Ankara. Türk Eğitim Derneği Yayınları
- S. Özdemir, H. Bacanlı, M. Sözer (Ed.). *Türkiye’ de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi. Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (s.54). Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Uzonwanne, F. C. (2014). Depression, Anxiety and Stress as Correlates of Organizational Citizenship Behaviour among Oil Workers in Nigeria. *European Journal of Globalization and Development Research*, Vol. 10, No. 1.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yılmaz, A. (2007). AB'ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine Notlar. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17).
- Yörük, S., & Kocabaş, İ. (2001). "Eğitimde Demokratik Liderlik ve İletişim". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 225-234

- Yukl, G. (2012). *Örgütlerde Liderlik*. Sekizinci baskıdan çeviri. (2018) Ç.Ed. Şahin Çetin, Resul Baltacı. Ankara: Nobel.
- Vardi, Y. ve Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zembat, R. (1994). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yönetici Özellikleri. *M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6, İstanbul.

EKLER

ANKETLER

“Okul Öncesi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki” ile ilgili yaptığımız araştırmaya katkı sunmanız için size göndermiş olduğumuz sorulara samimi cevaplar vereceğinize inanıyoruz. Ölçeklerdeki sorulara “Hiçbir zaman” ile “Her zaman” arasında kendinize en uygun cevabı verebilirsiniz. Çalışma bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçlamaktadır. Çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak, çalışmanın sonuçları katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır, verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak ve kimliklerinizi açık edici davranışlardan kaçınılacaktır.

Fadime AKIN

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

- 1- Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek
- 2-Çalışılan kurum: ☐ Anaokulu ☐ İlkokula Bağlı Anasınıfı ☐ Ortaokula Bağlı Anasınıfı
- 3-Öğrenim durumu: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
- 4-Öğretmenlikteki kıdem: ☐ 0-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 10-15 Yıl ☐ 15 ve üzeri
- 5- Aynı kurumda çalışılan süre: ☐ 0-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 10 ve üzeri
- 6-Okul müdürü branşı: ☐ Okul Öncesi ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Diğer Branşlar
- 7-Okul müdürü cinsiyeti: ☐ Kadın ☐ Erkek
- 8-Okul müdürünün idarecilikteki yılı: ☐ 0-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 10 ve üzeri
- 9-Okul müdürü öğrenim durumu: ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği

		Her zaman	Çoğunlukla	Ara sıra	Nadiren	Hiç
	Okul Yöneticimiz;					
	Emir vererek sorun çözmeyi tercih eder.					
	Karar alma yetkisine sahip tek kişidir.					
	Güç kaynağı olarak cezayı kullanır.					
	Onun için önemli olan verimliliklerdir.					
	Kendisine bağımlı olunmasından zevk alır.					
	Çalışanlar yöneticiye karşı güvensizdirler.					
	Yetki devrine karşıdır.					
	Yönetim tarzı ile çalışanların yaratıcılığını sınırlar.					
	Çalışanları yakından takip eder.					
	Eleştirilmeyi sevmez.					
	Çalışanları karar alma sürecine katar					
	Çalışanlarla iş birliği yapar.					
	İletişim kanallarını açık tutar.					
	Çalışanların bilgi ve becerilerine önem verir.					
	Çalışanların niteliklerine uygun sorumluluk verir.					
	Çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı verir.					
	Ast ile üst arasında sıcak ilişki kurar.					
	Çalışanların moralini yükseltecek bir çalışma ortamı oluşturur.					
	Sorun çözen çalışanın gurur duymasını sağlar.					
	Bilgiyi okulun öğeleriyle paylaşır.					
	Kurum içerisinde çatışma çıkmasından korkmaz.					
	Yetkiyi alt kademelere aktarır.					

	Gücünü yetkisiyle birlikte astlarından alır.					
	Amaçların açık ve anlaşılır olması için çalışmaz.					
	Çalışanların motive olmaları için çaba harcamaz.					
	Çalışanlar kendi kendilerini motive ederler.					
	Tüm inisiyatif çalışana bırakılmıştır.					
	İşle ilgili bir şey sorulduğunda ancak görüş bildirir.					
	Ceza ve ödül sistemini kullanmaz.					
	Grubun aldığı kararları uygular.					
	Yetkilerin nerdeyse tamamını astlara aktarmıştır.					
	Grubun çalışmalarına katılmaz.					
	Okulumuzda yaratıcılığın gelişmesine katkıda bulunur.					
	Kendini grubun üyelerinden biri olarak görür.					
	Çalışanların yöneticiye güvenmelerini sağlar.					
	Çalışanların yöneticiye bağlılık duymasını sağlar.					
	Çalışanları örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinin önemine inandırır.					
	İzleyenlerin değişimi gerçekleştirmelerini sağlar.					
	Farklı ve yeni bakış açısıyla problemlere çözüm bulabilir.					
	Yöneticimizin örgütsel vizyon oluşturma yeteneği çalışanlar tarafından kabul edilir.					
	Çalışan desteğini sağlayabilmek için çalışanı güdüleme yollarını bilir.					
	Düşünce ve eylemleriyle çalışanları yönlendirir.					
	Büyük beklentiye sahiptir.					
	Astlarıyla bireysel olarak ilgilenerek onlara danışmanlık yapar.					
	Okulumuzu yeniden yapılandırmak için çaba harcar.					

	Değişimi gerçekleştirecek kişiler için öğrenme fırsatları sağlar.					
	Okulda adil bir güç paylaşımı sağlar.					
	Bürokratik engellerden kurtuluşu gerçekleştirir.					
	Her türlü değişime duyarlı esnek kararlar alır.					
	Yetkilerini daha çok çaba harcayan çalışanları ödüllendirmede kullanır.					
	Süregelen işlerin etkin gerçekleştirilmesi için çalışır.					
	Çalışanların yenilikçi yönleriyle ilgilenmez.					
	Geçmişle bugünü bağdaştırmaya çalışır.					
	Yararlı gelenekleri gelecek nesillere bırakma eğilimindedir.					
	Gereksinimlerimizi karşılamaya çalışır.					
	Uzun dönemli görüş açısı yoktur.					
	Okul etkililiği ile ilgilenir.					
	Sorumlulukları dağıtır.					
	Karar almaktan kaçınır.					

Örgüt Depresyonu Ölçeği

Madde No	Maddeler	Hiçbir zaman	Bazen	Genellikle	Çoğu kez	Her zaman
1	Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir.					
2	Çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir					
3	Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır.					
4	Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur.					
5	Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır.					
6	Kurumum yeniliklere açıktır.					
7	Çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir.					
8	Karar almadan önce her düzeydeki çalışanların fikirleri alınır ve					

	değerlendirilir.					
9	Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum.					
10	Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur.					
11	Çalışanlar şevkle çalışmaktadır.					
12	Her zaman yönetimin görüşü uygulanır.					
13	Farklı görüşlere karşı çıkılır.					
14	Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir.					
15	Çalışanların sorunlarıyla hemen ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır.					
16	Çalışanların çoğu işini severek yapmaz.					
17	Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan, gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadır.					
18	Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur.					
19	Çalışanlar birbirlerinin gelişmelerine yardımcı olmaktadır.					
20	Çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir.					
22	Kurumumdaki değişimler ümit vericidir.					
23	Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır.					
26	Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir.					
27	Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir.					
28	Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır.					
29	Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır.					
30	İdare ile uyum ve iş birliği içinde çalışılmaktadır.					
31	Yönetim çalışanlara eşit davranmaz.					
32	Çalışanlar öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açıktır.					
33	Çalışanların çoğu ek sorumluk almak istemez.					
34	Yönetim, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır.					
35	Kurumumda işler yavaş ilerler.					
36	Çalışma koşullarımdan memnunum.					
37	Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur.					
38	Değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır.					

39	Çalışanlarda işe geç kalma çok olur.					
40	Çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir.					
41	Çalışanlar değişime direnç gösterir.					
42	Çalışanların performansı düşüktür.					
43	Çalışmamın kalitesi hakkında, düzenli olarak geri bildirim alırım.					
44	Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar.					
45	Kurumumda yenilikler takip edilir.					

ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

GENİŞ ÖZET

Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki

Akın, Fadime

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Ertan Görgü

Haziran 2023

Okullar, toplumların kendilerini ve geleceklerini değiştirebilecek güce sahip önemli örgütlerdir. Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından belirtildiği gibi, okullar içerdikleri uzun vadeli hedeflerle birlikte kısa vadeli kazanımlarla bu değişime büyük katkı sağlarlar. Okulların etkilediği kitle geniş bir sosyal toplumdur ve toplumun eğitimden beklentileri zamanla artmakta ve farklılaşmaktadır (Özdemir, 2013; Can, 2002). Bu bağlamda, eğitim örgütlerinin liderleri, toplumun beklentilerini karşılamak için kendilerini sürekli olarak yenilemeli ve yetkinliklerini artırmalıdır. Bolam (2003) tarafından da vurgulandığı gibi, liderlerin kendilerini geliştirmesi ve güncel bilgilere ve becerilere sahip olması önemlidir. Değişen çağın getirdiği yeni zorluklar ve beklentiler, eğitim liderlerine daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Liderler, okullarını ileriye taşıyacak vizyon ve stratejiler geliştirmeli, eğitim programlarını ve uygulamalarını iyileştirmeli, öğretmenleri yönlendirmeli ve öğrencilerin başarısını artırmak için çaba sarf etmelidir. Ayrıca, liderlerin iletişim becerileri, takım yönetimi yetenekleri ve değişimi yönetme becerileri de önemlidir.

Okul liderleri karşılaştıkları engellerle mücadele etmek durumundadırlar. Özellikle öğretmenlerle, öğrenci davranışlarıyla ve veli tutumlarıyla ilgili problemler, liderlerin duygusal ve psikolojik yönden dikkate alması gereken zorluklar içermektedir. Bu tür problemlerin çözümüne yönelik mevzuat ve yönergeler önemli bir yol haritası sağlasa da insan faktörünün etkisi göz ardı edilemez. Okul liderlerinin liderlik nitelikleri ve sergiledikleri davranışlar büyük önem taşır. Keser (2013) tarafından da vurgulandığı gibi, okul liderinin liderlik özellikleri, problem çözme becerileri ve etkili iletişim yetenekleri, olumsuz durumları ele alırken önemli bir rol oynar. Liderlerin olumlu bir çalışma ortamı yaratması, sorunlara çözüm üretmesi ve çalışanların motivasyonunu artırması beklenir.

Ayrıca, Cemaloğlu (2007) da çalışanların yaşadığı olumsuz durumlarla ilgili olarak liderin davranışlarının etkili olduğunu savunmaktadır. Okul liderinin olumsuz bir iklim oluşturabileceği gibi, çözüm odaklı davranışlarıyla da çözüm merkezi olarak algılanabilir. Liderlerin empati yetenekleri, adil davranışları, iletişim becerileri ve kriz yönetimi gibi nitelikleri, olumsuz durumların yönetiminde etkili olabilir. Sonuç olarak, okul liderleri karşılaştıkları problemlere çözüm üretebilme yeteneği, liderlik özellikleri ve davranışlarıyla önemli bir rol oynamaktadır. Liderlerin duygusal ve psikolojik açıdan durumları ele alması, çalışanların motivasyonunu ve çalışma ortamının kalitesini artırabilir. Bu da olumlu bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlayarak, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasındaki ilişkileri geliştirebilir.

Okul öncesi eğitimin uygulama şekli, okul öncesi eğitimin yapıldığı okullar, okul müdürleri olarak konu ele alındığında birçok değişkenin varlığı dikkat çekmektedir. Bu noktada okul öncesi eğitimin yapıldığı kurumların birçok noktada farklılaştığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak okul öncesi öğretmenlerinin okul müdürlerini nasıl algıladığı, algıladıkları liderlik tarzlarının neye göre farklılaştığı merak konusudur.

Bilgin, Emhan ve Bez (2011) tarafından yapılan çalışmada, örgütte yaşanan depresyonun örgüt çalışanlarının mesleğe yönelik algılarını olumsuz etkilediği, stres düzeyini artırdığı ve iş doyumunu azalttığı belirtilmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel depresyonun çalışanların iş deneyimlerini, motivasyonlarını ve genel iş performanslarını etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırma, örgütlerdeki depresyonun çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini incelemekte ve bu etkilerin iş doyumunu, motivasyonu ve iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre; okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzları ve öğretmenlerin örgütsel depresyonu arasındaki ilişki incelemek adına yapılan bu çalışma; okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerine nasıl etki ettiğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Buradan elde edilen verilerle okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel depresyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik önemli bilgiler sağlanabilir. Elde edilen veriler sayesinde, hangi değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel depresyonunu olumsuz yönde etkilediği daha net bir şekilde anlaşılabilir.

2021-2022 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde İstanbul'da bulunan ve Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bağımsız anaokulları ve bir kurum bünyesinde bulunan anasınıflarında

alışan okul öncesi öğretmenleri ile yapılan bu araştırmada 561 öğretmene ulaşılmıştır. İlişkisel tarama modeli olan bu araştırmada; rgt Depresyonu leği ve Liderlik Tarzı Davranış leği kullanılmıştır. Formlardan elde edilen data SPSS programında analiz edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenler okul müdürlerini genellikle demokratik ve dönüşümcü lider olarak algılamaktadır. Ancak, okul müdürlerine yönelik algılanan liderlik tarzlarının, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurum, öğrenim durumu, kıdem yılı, kurumda çalışma süresi, okul müdürü branşı, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün idarecilikteki yılı ve okul müdürünün öğrenim durumu gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırma ayrıca öğretmenlerin hissettiği örgütsel depresyon düzeyinin genel olarak düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, rgtsel depresyon düzeyinin öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, çalışılan kurum, öğrenim durumu, kıdem yılı, kurumda çalışılan süre, okul müdürü branşı, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün idarecilikteki yılı ve okul müdürünün öğrenim durumu gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yani, ğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi kişisel özelliklerine ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişebilmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, otokratik liderlik ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarının örgütsel depresyonu artırdığı, demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik tarzlarının ise örgütsel depresyonu azalttığı görülmüştür. Bu da liderlik tarzının öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, okul liderlerinin liderlik tarzlarının ve davranışlarının, öğretmenlerin algıladıkları liderlik özellikleriyle ilişkili olduğunu ve bu durumun öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyini etkileyebildiğini göstermektedir. Bu bağlamda, okul liderlerinin demokratik, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik yaklaşımlarını benimsemeleri ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlamaya yönelik zm odaklı bir liderlik sergilemeleri önemlidir.

Okul müdürlerinin liderlik tarzları, okul ortamının etkinliği, ğretmen performansı, ğrenci başarısı ve okulun genel iklimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dönüşümcü liderlik tarzı, öğretmenlerin motivasyonunu artırır, iş tatminini yükseltir ve öğretmenler arasında iş birliği ve takım ruhunu teşvik eder. Bu liderlik tarzı, ğrenci başarısıyla da olumlu bir ilişki göstermiştir. Diğer yandan, otoriter liderlik tarzı bazı durumlarda etkili olabilir, özellikle

disiplin ve düzenin sağlanması gereken durumlarda. Ancak, genel olarak otoriter liderlik tarzının öğretmenlerin iş memnuniyetini ve motivasyonunu olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir.

Okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri ve etkili bir liderlik tarzı benimsemeleri önemlidir. Dönüşümcü liderlik tarzının teşvik edilmesi, okul ortamında olumlu bir iklim oluşturabilir ve öğretmenlerin performansını artırabilir. Ayrıca, işbirliği ve takım çalışmasını teşvik ederek, öğrenci başarısını da olumlu yönde etkileyebilir. Liderlik tarzının seçimi, okulun özellikleri, öğretmenlerin ihtiyaçları ve okulun hedefleri göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

Liderlik tarzları ve yönetim anlayışı okul müdürleri tarafından benimsendiğinde, öğretmenleri doğrudan veya dolaylı olarak etkiler. Okul öncesi eğitimi alanında nitelikli ve değerli hale getirmek için, kurumların nitelik yönünden güçlendirilmesi önemlidir. Bu da iyi eğitim almış, alanda uzmanlaşmış, liderlik özellikleri güçlü, kendini sürekli geliştiren ve katılımcıların gelişimini destekleyen okul müdürlerinin desteğiyle mümkün olabilir.

Aynı zamanda bağımsız anaokullarının artırılması ve okul öncesi eğitimin incelikleriyle donatılmış yönetim anlayışının geliştirilmesi de okul öncesi eğitimde kaliteyi artırabilir. Nitelikli liderlik, eğitim kurumlarının amaçlarını, vizyonunu ve değerlerini benimseyen yöneticilerin varlığıyla desteklenmelidir. Bu yöneticiler, öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir, iş doyumunu yükseltebilir ve böylece okulun genel etkinliğini ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir.

Okul öncesi eğitimde kaliteyi artırmak için, okul müdürlerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, öğretmenleri desteklemeleri ve katılımcıların gelişimine odaklanmaları önemlidir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2022 Nisan ayında aldığı karar, okul öncesi eğitimde kaliteyi artırmaya yönelik önemli adımlardan biridir. Bünyesinde anasınıfı bulunan okullarda öğrenci sayısı çok fazla olduğunda anasınıflarının anaokuluna dönüştürülmesi ve sayısı 100'ü geçen anasınıfların da anaokulu olarak dönüştürülmesi planı, okul öncesi eğitimin niteliğini ve etkinliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu kararla birlikte anaokulunda okul öncesi eğitimi mezunu bir idarecinin atanması da planlandığından, okulun yönetimi ve pedagojik liderlik açısından da önemli bir adım atılmaktadır. Bu sayede, okulunuzda nitelikli bir okul öncesi eğitimin sağlanması için daha donanımlı ve uzman bir yönetim kadrosu oluşturulması hedeflenmektedir. Bu gelişme, okul öncesi eğitimdeki iyileştirmeler

için umut verici bir adım olarak değerlendirilebilir. Bağımsız anaokulu sayısının artması ve nitelikli okullarda okul öncesi eğitimin gerçekleştirilmesi, çocukların sağlıklı bir şekilde gelişimlerini desteklemek ve onlara daha iyi bir eğitim ortamı sağlamak için önemlidir. Bu adımların, okul öncesi eğitimin kalitesini artırmak ve çocukların erken dönemdeki eğitimlerinden en iyi şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla atıldığını söyleyebiliriz. Bu yönde yapılan gelişmeler, okul öncesi eğitim alanında daha iyi bir gelecek için umut verici adımlardır.

En nihayetinde var olan durumdan yola çıkarak yeni bir uzmanlık alanı olarak okul öncesi eğitime dair bir yönetim anlayışı geliştirme düşüncesi araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiye edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul ncesi Eğitim, Liderlik Tarzları, rgtsel Depresyon, Okul Yönetimi, Liderlik

EXTENDED ABSTRACT

The Relationship Between The Leadership Styles Of School Principal And Organizational Depression According To Pre-School Teachers' Perceptions

Akın, Fadime

Master's Thesis, Educational Administration Department, Educational Institutions

Management Master's Programme

Süpervisör: Dr. Ertan Görgü

Haziran ,2023

Schools are important organizations that have the power to change the societies themselves and their future. As stated by Beycioğlu and Aslan (2010), schools make a great contribution to this change with short-term gains along with the long-term goals they contain. The mass affected by the schools is a large social society and the expectations of the society from education increase and differentiate over time (Özdemir, 2013; Can, 2002). In this context, the leaders of educational organizations should constantly renew themselves and increase their competencies in order to meet the expectations of the society. As emphasized by Bolam (2003), it is important for leaders to develop themselves and have up-to-date knowledge and skills. The new challenges and expectations brought by the changing age place more responsibility on education leaders. Leaders must develop visions and strategies that will move their schools forward, improve education programs and practices, guide teachers, and strive to increase student success. In addition, leaders' communication skills, team management abilities, and ability to manage change are also important.

School leaders have to deal with the obstacles they face. Particularly, problems related to teachers, student behaviors and parent attitudes involve difficulties that leaders should consider emotionally and psychologically. Although legislation and guidelines for solving such problems provide an important roadmap, the impact of the human factor cannot be ignored. Leadership qualities and behaviors of school leaders are of great importance. As emphasized by Keser (2013), the school leader's leadership characteristics, problem-solving skills and effective communication skills play an important role in handling negative situations. Leaders are expected to create a positive work environment, produce solutions to problems and increase the motivation of employees.

In addition, Cemaloğlu (2007) argues that the behavior of the leader is effective in relation to the negative situations experienced by the employees. As the school leader can create a negative climate, he can also be perceived as a solution center with his solution-oriented behaviors. Leaders' qualities such as empathy abilities, fair behavior, communication skills and crisis management can be effective in the management of negative situations. As a result, school leaders play an important role with their ability to produce solutions to the problems they encounter, their leadership characteristics and behaviors. Leaders' handling of emotional and psychological situations can improve employee motivation and the quality of the work environment. This can contribute to the formation of a positive school climate and improve relations between teachers, students and parents.

The existence of many variables draws attention when the subject is considered as the way of implementation of pre-school education, schools where preschool education is given, and school principals. At this point, it is seen that the institutions where preschool education is given differ in many points. From this point of view, it is a matter of curiosity how preschool teachers perceive school principals and how their perceived leadership styles differ.

In the study conducted by Bilgin, Emhan and Bez (2011) it is stated that the depression experienced in the organization negatively affects the perceptions of the employees of the organization towards the profession, increases the stress level and reduces job satisfaction. These results show that organizational depression can affect employees' work experience, motivation and overall job performance. The research examines the psychological effects of depression in organizations on employees and reveals the effects of these effects on job satisfaction, motivation and job performance.

According to the perceptions of preschool teachers; This study, which was conducted to examine the relationship between the leadership styles of school administrators and the organizational depression of teachers; The aim of this study is to examine how school administrators' leadership styles affect teachers' organizational depression levels.

With the data obtained here, important information can be provided to determine the factors affecting the organizational depression of preschool teachers. Thanks to the data obtained, it can be understood more clearly which variables affect teachers' organizational depression negatively.

In this study, which was conducted with preschool teachers working in independent kindergartens affiliated to the Ministry of National Education and in kindergartens within an institution in Istanbul in the 2021-2022 academic year, 561 teachers were reached. In this research, which is a relational screening model; Organizational Depression Scale and Leadership Style Behavior Scale were used. The data obtained from the forms were analyzed in the SPSS program.

According to the results of this research, teachers generally perceive school principals as democratic and transformational leaders. However, there is a significant difference between the perceived leadership styles of school principals, teachers' gender, marital status, institution they work for, educational status, seniority, years of employment in the institution, school principal branch, school principal's gender, school principal's year in administration, and school principal's educational status. shown has been determined.

The research also revealed that the level of organizational depression felt by teachers was generally low. However, it has been determined that the level of organizational depression differs significantly according to variables such as teachers' gender, marital status, institution, education level, seniority, years of employment, school principal branch, school principal's gender, school principal's year in administration, and school principal's educational status. In other words, teachers' organizational depression level may vary depending on their personal characteristics and working conditions.

According to the findings of the study, it was seen that autocratic leadership and liberating leadership styles increased organizational depression, while democratic leadership, transformational leadership and transactional leadership styles decreased organizational depression. This shows that leadership style has a significant effect on teachers' organizational depression level. These results show that the leadership styles and behaviors of school leaders are related to the perceived leadership characteristics of the teachers and this situation can affect the level of organizational depression of the teachers. In this context, it is important for school leaders to adopt democratic, transformational and interactionist leadership approaches and to demonstrate a solution-oriented leadership to understand the needs of teachers.

The leadership styles of school principals have a significant impact on the effectiveness of the school environment, teacher performance, student success and the general climate of the school. Transformational leadership style increases teachers' motivation, increases job

satisfaction and encourages collaboration and team spirit among teachers. This leadership style also showed a positive relationship with student achievement. On the other hand, an authoritarian leadership style can be effective in some situations, especially when discipline and order must be maintained. However, it has been observed that the authoritarian leadership style in general negatively affects teachers' job satisfaction and motivation. It is important for school administrators to develop their leadership skills and adopt an effective leadership style. Promoting a transformational leadership style can create a positive climate in the school environment and improve teachers' performance. It can also positively affect student achievement by encouraging collaboration and teamwork. The choice of leadership style should be made taking into account the characteristics of the school, the needs of the teachers and the goals of the school.

When leadership styles and management approach are adopted by school principals, they directly or indirectly affect teachers. In order to make it qualified and valuable in the field of pre-school education, it is important to strengthen the institutions in terms of quality. This can be possible with the support of school principals who are well-educated, specialized in the field, have strong leadership qualities, constantly improve themselves and support the development of the participants.

At the same time, increasing the number of independent kindergartens and developing a management approach equipped with the intricacies of pre-school education can increase the quality of pre-school education. Qualified leadership should be supported by the presence of managers who adopt the aims, vision and values of educational institutions. These administrators can increase teachers' motivation and commitment, increase job satisfaction, and thus positively affect the overall effectiveness of the school and student success.

In order to increase the quality of preschool education, it is important for school principals to develop their leadership skills, support teachers and focus on the development of participants.

The decision taken by the Ministry of National Education in April 2022 is one of the important steps towards increasing the quality of pre-school education. The plan to transform kindergartens into kindergartens when the number of students in schools with kindergartens is too high, and to transform more than 100 kindergartens into kindergartens, aims to increase the quality and effectiveness of pre-school education. and pedagogical

leadership, an important step is being taken. In this way, it is aimed to create a more equipped and expert management staff in order to provide a qualified pre-school education in your school. This development can be considered as a promising step for improvements in pre-school education. The increase in the number of independent kindergartens and the implementation of pre-school education in qualified schools are important to support the healthy development of children and to provide them with a better educational environment. We can say that these steps were taken to increase the quality of pre-school education and to ensure that children benefit from their early education in the best way possible. Developments in this direction are promising steps for a better future in the field of pre-school education.

Keywords: Preschool Education, Leadership Styles, Organizational Depression, School Management, Leadership

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:

Uyruğu:

Doğum Tarihi ve Yeri:

Elektronik Posta:

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
--------	-------	----------------

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
-------	-------	-------

YABANCI DİLLER

YAYINLAR

HOBİLER