

Okul Müdürlerinin Liderlik Stillere Göre Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının ve Evlilik Doyumlarının İncelenmesi*

An Examination of Teachers' Life Satisfaction and Marriage Satisfaction According to the Leadership Styles of School Principals

Fulya YÜKSEL ŞAHİN¹, Tülay SARIDEMİR²

¹Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, fusahin@yildiz.edu.tr

²Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, tulaypekbay@hotmail.com

Makalenin Geliş Tarihi: 26.10.2016

Yayına Kabul Tarihi: 25.02.2017

ÖZ

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının, okul müdürlerinin liderlik stillerine, cinsiyete, yaşa, öğretmenlik mesleğini sevmeye ve okul müdürünü sevmeye göre incelemektir. Evli olan 305 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için "Liderlik Stilleri Ölçeği", "Yaşam Doyumu Ölçeği" ve "Evlilik Yaşamı Ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan veriler üzerinde MANOVA, Kruskal-Wallis H Testi, Mann-Whitney U Testi ve t-Testi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin liderlik stillerini sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin evlilik doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüştürücü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin de yaşam doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetinin yaşam doyum ve evlilik doyum düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Öğretmenlerin yaş düzeyi arttıkça yaşam doyum ve evlilik doyum düzeyinin düştüğü bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri ve evlilik doyum düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerini sevmelerinin yaşam doyum üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamış ancak evlilik doyum üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Liderlik stilleri, yaşam doyum, evlilik doyum, öğretmen, müdür

*İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Bilim Dalında Tülay Sarıdemir tarafından, Doç. Dr. Fulya Yüksel Şahin'in danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasının genişletilmiş şeklidir.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine teachers' marital satisfaction and life satisfaction according to the school principals' leadership styles, gender, age, love for the teaching profession, and the school principal. The study sample consisted of 305 married teachers. "The Leadership Styles Scale", "Satisfaction with Life Scale" and "Marital Satisfaction Scale" were employed to collect the data. The collected data were analyzed by using MANOVA, Kruskal-Wallis H Test, Mann-Whitney U Test and t-test. The study results revealed high marital satisfaction levels for the teachers who perceive their school principals to adopt the transactional leadership style. On the other hand, the teachers who perceive their school principals to adopt the transformational leadership style were found to have high life satisfaction levels, as well. Gender was not found to have any significant effect on the teachers' life satisfaction and marital satisfaction levels. The older the teachers are, the lower their life and marital satisfaction levels were. Furthermore, the study also demonstrated that the teachers who love the teaching profession had significantly higher levels of life satisfaction and marital satisfaction. Teachers' liking for their school principals did not have any significant impact on their life satisfaction although it was found to have significant effect on their marital satisfaction levels.

Keywords: *Leadership styles, life satisfaction, marriage satisfaction, teacher, principal*

GİRİŞ

Liderlik kavramı uzun yıllardır incelenen bir konudur. Liderlik, belirli bir grubu bir amaç etrafında toplama ve bu amacı gerçekleştirmek için onları etkileme (Çinel Özer, 2010; Denton, 2009; Özdil Sağ, 2010) ve başarmaya yönlendirme yeteneğidir (Riggio, 2014). Günümüz liderleri bilgili, empati yeteneği gelişmiş, çok yönlü düşünebilen (Şişman, 2009), yol gösteren, ileriye gören, öğreten, çalıştığı kişilerin ihtiyaçlarını sezebilen kişidir (Bakan, 2008). Lider, çalışanlarını motive ederek onların verimliliğini arttıracak (Şişman, 2009), heyecanı ve coşkuyu verebilecek, enerjiyi aşılayacak güce de sahip olmalıdır (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). Günümüz liderlerinden beklenen yalnızca kişileri ortak bir amaç için harekete geçirmek değildir. Aynı zamanda çalışanların/takipçilerinin isteklerini, hislerini, değerlerini göz önünde bulundurarak bir vizyon da sağlayabilmesidir (Karip, 1998). Liderlik, hem mantığı hem de duygusal öğeleri içeren bir sosyal etki sürecidir (Hoy ve Miskel, 2015). Liderin çalışanlarının düşünsel ve duygusal yönünü etkileyebilmesi de önemlidir (Kılınç, 2008).

Liderlik eğitim kurumları içerisinde ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü eğitim kurumları ve liderleri, ülkenin gelişmesinde yeni nesillerin yetiştirilmesinde önemli sorumluluğa sahiptirler (Sarıdemir, 2015). Bu sorumlulukların yerine getirilmesi için çalışanların aktif rol oynaması gerekir. Çalışanların aktif rol oynaması ise okul müdürlerinin sergilemiş oldukları liderlik stilleri ile yakından ilgilidir (Şişman, 2009). Liderlik stillerinin birçok türü vardır. Bu liderlik stilleri içinde öne çıkanlardan bazıları, etik liderlik, vizyoner liderlik, kültürel liderlik, öğretimsel liderlik, dönüşümcü ve sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stilleri olduğu görülmektedir (Buluç, 2009a, 2009b). Araştırmamızda ele alınansürdürümcü (etkileşimci) ve dönüşümcü liderlik stillerinden sürdürümcü (etkileşimci) liderlik, kurumun mevcut imkânlarını kullanarak ve çalışanların temel ihtiyaçlarına odaklanarak sınırlı bir şekilde etkililiği sağlamaya çalışan liderlik stildir (Bass, 1997). Sürdürümcü (etkileşimci) liderler, ödülü, boşlukları kullanarak yönetmeyi ve liberalliği temel alırlar (Eraslan, 2004). Sürdürümcü (etkileşimci) liderler, kısa vadeli amaçlar, standartlar, kurallar ve kontrol üzerine odaklanırlar (Emery ve Barker, 2007). Gereksiz risklerden kaçınırlar. Ödül, negatif geri-

bildirim ve düzeltici koçluk (McCleskey, 2014) ile çalışanları motive eder (Nikezic, Puric ve Puric, 2012). Sürdürümcü (etkileşimci) liderlikte çalışanlar ile ilişki önemlidir. Lider, çalışanların hangi işleri yapması gerektiğini belirler (Fisher, Weir ve Phillips, 2014). Görevlerini iyi şekilde yapması için onları motive eder. İşlerini bitiren çalışanlarına ödül, bitiremeyenlere ise ceza verir (Champoux, 1996; Akt. Korkmaz, 2006, 2007). Sürdürümcü (etkileşimci) liderlik karşılıklı kazanç ilişkileriyle ilerleyen bir süreçtir(McCleskey, 2014). Lider ve çalışanlar karşılıklı olarak birbirlerinin isteklerini karşılarlar (Kültür, 2006). Çalışanları için de liderin beklentilerini yerine getirmek çok önemlidir (Eraslan, 2004). Ancak bu liderlik stilinde çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yanları ile çok az ilgilenilir (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014). Sürdürümcü (etkileşimci) liderliği benimsemiş okul yöneticisinin birinci önceliği işlerin yürütmesidir. Astlarının bu sırada ne hissettiğiyle ilgilenmezler. Astlarının verilen sorumluluğu kabul etmelerini beklerler. Gönüllü olup olmamalarını dikkate almazlar. Sürdürümcü (etkileşimci) okul yöneticisinin okulunda çalışan öğretmenler ise adanma, okulu sahiplenme gibi davranışlar sergilemezler, yalnızca kurallara uyarlar. Sürdürümcü (etkileşimci) okul yöneticilerinin okulla ilgili reformlar yapma, olağanüstü değişimler gerçekleştirme gibi hedefleri yoktur. Yönettiği okulun benzerlerinden geri kalmaması onun için yeterlidir. Daha ileriye ya da en iyiyi elde etmek için fazladan çaba göstermezler (Çimili Gök, 2010).

Dönüşümcü liderler ise çevresine örnek olurlar, ilham vericidirler, entelektüel uyarımı sağlarlar ve bireysel destek sağlarlar (Eraslan, 2006). Dönüşümcü liderlik reforma, yeniliğe, değişime dönük bir liderlik türüdür. Bu yüzden dönüşümcü liderin, vizyon sahibi olması (Fasola, Adeyemi ve Olowe, 2013; Riggio, 2014) ve vizyonunu takipçilerine/çalışanlarına kabul ettirmesi gereklidir (Çelik ve Eryılmaz, 2006; Yurdakul, 2007). Dönüşümcü liderler, karizmatik özelliklere sahiptirler (Bass, 1990; Emery ve Barker, 2007) ve çok aktiftirler (Hoy ve Miskel, 2015). Kendi kapasite ve yeteneklerine güvenen, özgüven sahibi kişilerdir. Kişilik özellikleri sayesinde dönüşümü sağlarlar (Eraslan, 2004; Morton ve ark., 2011). Çalışanların yeteneklerini, becerilerini, gereksinimlerini anlamaya çalışırlar (Cossin ve Caballero, 2013), onların

motivasyonuna önem verirler (Alphan Şentuna, 2007; Çelik ve Eryılmaz, 2006; Emery ve Barker, 2007; Fasola, Adeyemi ve Olowe, 2013; Toksöz, 2010). Saygı duyarlar (Nikezic, Puric ve Puric, 2012). Cesaretlendirirler (Bass, 1990; Emery ve Barker, 2007). Yaratıcılığı teşvik ederler (Kılıç, 2006; Nikezic, Puric ve Puric, 2012). Yeni fikirlerin uygulanması için olanak verirler (Toksöz, 2010). Çalışanların öz yeterliliklerini arttırarak (McCleskey, 2014), yüksek performans göstermelerine yardımcı olurlar (Hoy ve Miskel, 2015; Shahhosseini, Silong ve Ismaill, 2013). Takipçilerinin işlerinden beklentilerini karşılamaya yardımcı olurlar. Onları mutlu eder, memnuniyetlerini açıkça bildirir, önemli olduklarını hissettirirler. (Eraslan, 2004). Etkili davranışları nedeni ile takipçileri onlara güvenir (Emery ve Barker, 2007), saygı gösterir, özenir ve lidere benzemeyi isterler. Okul yöneticilerinin dönüşümsel liderlik davranışı sergilemeleri, okulda çalışan personel üzerinde olumlu etkiler bırakır (Korkmaz, 2007), performanslarını arttırır (Emery ve Barker, 2007). Dönüşümcü liderlik davranışı sergileyen yöneticiler, birlikte çalıştıkları kişileri kolaylıkla etkileri altına alabilmekte ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için onları bu yola sevk edebilmektedir. Bu nedenle, dönüşümcü liderlik stili, örgütsel amacı gerçekleştirmede etkili olan bir liderlik stilidir (Buluç, 2009; Cemaloğlu, 2007).

Liderlik stilleri ile iş yaşam kalitesi arasında (Yalçın ve Akın, 2016), iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ve çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki bulunmaktadır (Keser, 2005). Ayrıca, liderlik stilleri ile iş doyumunu arasında (Parveen ve Tariq, 2014; Johnson ve Nandy, 2015), dönüşümcü liderlik ile iş doyumunu arasında (Metwally, El-Bishbishy ve Nawar, 2014; Salaem, 2015) ve dönüşümcü liderlik ile çalışanların yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Amin ve ark., 2013; Chully ve Sandhya, 2014). Bu araştırma sonuçlarından da görüldüğü gibi, bireyin iş yaşamındaki mutluluk ve elde ettiği doyum yalnızca iş yaşamına etki etmeyip, günlük yaşamını da etkiler. Nitekim insanlar, işleri hakkındaki duygularını, yaşamları hakkındaki duygularından ayırmazlar (Izgar, 2003). Bireyler, genellikle işlerindeki sorunlarını evlerine, evlerindeki sorunlarını da işlerine yansıtırlar. Bu yüzden iş ve evlilik yaşamı (Özmete ve Eker, 2013), iş ve genel yaşam (Adams, King ve King, 1996)

birbirleri ile bütünlük oluşturur. Çünkü yaşam, bireyin, iş içinde ve iş dışında geçirdiği zamanın tümünü içerir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Yapılmış olan araştırmaların (Özmete ve Eker, 2013; Rogers ve May, 2003 ve Tezer, 1994) sonucunda, iş doyumunu ve evlilik doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş kaynaklı stres iş doyumunu, evlilik doyumunu ve genel olarak yaşam doyumunu etkiler (Özmete ve Eker, 2013; Tabuk, 2009).

Çalışma yaşamı, evlilik doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Evlilik doyumunu, kişisel (*eşlerin birbirine karşı gösterdiği sevgi tarzı, tutumu, cinsel doyum, iletişim biçimi, eşlerin birbirlerine kendilerini ifade etmesi*) ve çevresel (*eşlerin kararlarda eşitliği, baskınlığı, paylaşma, kazanç, çalışma vb.gibi*) boyutlardan eşlerin elde ettiği psikolojik doyumdur (Sokolski ve Hendrick, 1999; Akt. Akçakoca, 2013). Görüldüğü gibi, çevresel boyut içinde yer alan çalışma yaşamı evlilik doyumunu etkilemektedir (Çelik ve Tümkaya, 2012). Benzer şekilde çalışma yaşamının verdiği doyum, örneğin iş doyumunu da yaşam doyumunu etkiler (Izgar, 2003). Bireyin iş içindeki ve iş dışındaki yaşamından beklentileri ile (ne istediği) elinde olanları karşılaştırması (neye sahip olduğu) ve buna bağlı olarak ulaştığı sonuç, yaşam doyumudur (Özer ve Karabulut, 2003). İş yerindeki yöneticinin sahip olduğu liderlik stillerinin bireyin iş içindeki yaşamında olduğu gibi, iş dışındaki yaşamına ve doyumuna da etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Okullarda, liderlik stillerine bağlı olarak öğretmenlerde ortaya çıkan stres düzeyinin artması, işteki ve evdeki performansın azalmasına, iş yaşamından, evlilik-aile yaşamından ve genel olarak yaşamdan duyulan doyumun azalmasına neden olabilir. Örneğin, sürdürümcü (etkileşimci) liderle çalışan yaratıcı ve yenilikçi özelliklere sahip olan bir öğretmenin iş yaşamından elde ettiği doyum az olacaktır. İş ve çalışma yaşamı, genel yaşamın bir parçası olduğu için yaşam doyumunda da azalma olacaktır. Dönüşümcü liderle çalışan bir öğretmenin ise saygı görmesi (Nikezic, Puric ve Puric, 2012), yaratıcılığının teşvik edilmesi (Nikezic, Puric ve Puric, 2012), yeni fikirleri uygulayabilmesi (Toksöz, 2010) iş yaşamından elde ettiği doyumunu arttıracaktır. Bu durum, yaşam doyumuna olumlu yönde etki edebilecektir.

Özkan (2016), liderlik türlerinin ve liderliğin yalnızca lider ve izleyicileri ekseninde değerlendirilmemesi gerektiğini, sosyo-kültürel ve psikolojik faktörlerle birlikte değerlendirilmesinin ve araştırılmasının da önemli olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmada da, okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Liderlik stillerinin iş doyumu üzerindeki etkisine yönelik olarak çeşitli araştırmalar (Ali, Sidow ve Guleid, 2013; Emery ve Barker, 2007; Korkmaz, 2007; Saleem, 2015; Tura, 2012; Yılmaz ve Ceylan, 2011) yapılmıştır. Ancak, liderlik davranışları ile iş-aile yaşamı arasındaki (Michel, Pichler ve Newness, 2014) ve liderlik stili ile yaşam doyumu arasındaki (Amin ve ark., 2013; Chully ve Sandhya, 2014) ilişkilere yönelik olarak yapılmış olan araştırma sayısı çok azdır. Liderlik stillerinin, evlilik doyumuna olan etkisi ise araştırılmamıştır. Bu açılarından bakıldığında, yapılmış olan araştırmamızın alanyazına bir ölçüde de olsa katkı getirebileceği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, cinsiyetin, yaşın, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ve evlilik doyumu düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak yapılmış olan betimsel ve nedensel karşılaştırma araştırmasıdır. Araştırmanın bir amacı betimlemek, diğer amacı da nedensel ilişkileri bulmaktır (Balci, 2010).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, ulaşılabilen evrendir (Büyüköztürk ve ark, 2009). Araştırma evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi ve Şişli ilçelerindeki kamu okullarında (ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan 10.163 öğretmen oluşturmuştur. Bu öğretmenler, evli, bekâr ya da boşanmıştır. Bu öğretmenlerden ne kadarının evli, bekâr ya da boşanmış olduğuna dair kayda ulaşılamamıştır. Büyüköztürk ve ark.'nın (2009) belirttiği gibi, örneklemin evreni

yansıtması için, “Örneklem Tablosu”nda yer alan anlamlılık düzeyi %95; ve anlamlılık aralığı .05 olarak alındığında, evrenin en az 370 kişinin katılımına ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak, ulaşılabilen evrende, yukarıda belirtildiği gibi evli öğretmen sayısına ilişkin bir kayıta rastlanılmadığı için, belirtilen evrenden Tesadüfi Örneklem Yöntemi kullanılarak, evli olan 305 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada Sultangazi’den 132 (%43.28), Gaziosmanpaşa’dan 93 (%30.49), Eyüp’ten 64 (%20.98), Şişli’den 16 (%5.25) olmak üzere toplam 305 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 182’si (%59.7) kadınlardan, 123’ü (%40.3) erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca, bu araştırmaya katılan öğretmenlerin 144’ü (%47.2) 20-30 yaş arası, 116’sı (%38) 31-40 yaş arası, 32’si (%10.5) 41-50 yaş arası, 13’ü (%4.3) 51- ve üstü kişilerden oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Liderlik Stilleri Ölçeği”, “Yaşam Doyumu Ölçeği”, “Evlilik Yaşamı Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır.

Liderlik Stilleri Ölçeği

Ölçek, okul müdürlerinin liderlik stillerini belirlemek amacıyla Şahin (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Bass ve Avolio tarafından 1985 yılında geliştirilen “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği”nin ileri bir değerlendirmesi olan Bycio, Hackett ve Allen tarafından 1995 yılında geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır (Şahin, 2003). 36 maddelik ve 5’li likert tipi olan ölçekte 24 dönüşümcü ve 12 sürdürümcü (etkileşimci) madde vardır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında, kapsam geçerliği için uzman görüşü alınmıştır. Uzmanların ortak görüşü sonucunda, 36 madde kalmıştır. Görünüş geçerliğine de bakılmıştır. Ayrıca, yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda, dönüşümcü liderlik bir, sürdürümcü liderlik iki boyuta ayrılmıştır. Dönüşümcü liderlik için özdeğer 15.79’dur. Sürdürümcü liderlik içinde, sürdürümcü statükocu liderlik için özdeğer 5 ve sürdürümcü otokratik liderlik için özdeğer 2.33’dür. Güvenirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alpha katsayısı dönüşümcü liderlik

için .96; sürdürücü (etkileşimci) liderlik için ise .79'dur (Şahin, 2003, 2004). Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ayrıca, Çimili Gök (2010) tarafından da yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacı ile yapılan açıklayıcı faktör analiz sonucunda toplam varyansı açıklama oranı yüzde 62.81'dir. Ölçeğin birinci boyutu olan dönüşücü liderlik maddelerinin faktör yük değerleri .48 ile .88 arasında değişmekte olup, açıkladığı varyans % 56.07'dir. İkinci boyut olan sürdürücü (etkileşimci) liderlik boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri .63 ile .73 arasında olup, açıkladığı varyans %6.75'dir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alpha katsayısı birinci boyut için .98, ikinci boyut için ise .61'dir. Güvenirlik katsayısının alt sınırı .70'dir. Ancak birden çok alt boyutlardan oluşan ölçme aracının madde sayısının azlığından dolayı (10 ya da daha az) bu değer düşebilmekte (Gezer ve Şahin, 2016) ve buna bağlı olarak alt sınır .60 ve üstü olarak kabul edilebilmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006; Akt: Çimili Gök, 2010; Gezer ve Şahin, 2016). Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alpha katsayısı .96'dır. Bu bilgiler ışığında, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir (Durak, Şenol-Durak ve Gençöz, 2010). Ölçek Durak, Şenol-Durak ve Gençöz (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek tek faktör yapısındadır. Bu nedenle yaşam doyumunun tek faktör analizini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ki kare değerinin ($\chi^2= 10.129$, $df= 2.026$, $p = .072$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum endeksi değerleri ise $IFI = .994$, $TLI = .987$, $CFI = .994$, $SRMR = .020$, $RM SEA = .043$ olarak bulunmuştur. Ki kare çok yönlü korelasyon .39 ile .50 arasında sıralanmıştır. Ölçeğin üniversite öğrencilerinde güvenilirliği için hesaplanmış olan Cronbach Alpha katsayısı .81 ve düzeltilmiş madde korelasyonları .55 ile .63 arasındadır. Yaşlı bireylerde ise, Cronbach Alpha katsayısı .89 ve maddelere ait madde - toplam ölçek korelasyonunun .68 ile .78 arasında değiştiği bulunmuştur (Durak,

Şenol-Durak ve Gençöz, 2010). Kelecek, Altıntaş, Kara ve Aşçı (2015) tarafından genç yetişkin bireyler üzerinde hesaplanmış olan Cronbach Alpha katsayısı .91'dir. Dağlı ve Baysal (2016) tarafından öğretmenler üzerinde ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik çalışması için yapılmış olan Kaiser-Meyer Olkin (KMO) .87'dir. Bartlett testi χ^2 değeri, 528.329 ($p < 0,001$, $Sd=10$)'dir. Açıklanan toplam varyans %68.39'dur. Ölçek, tek faktörlüdür. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .88, test-tekrar-test güvenirligi .97'dir.

Evlilik Yaşamı Ölçeği

Evlilik Yaşamı Ölçeği, eşlerin evlilik ilişkisinden sağladıkları genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla Tezer (1992) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 10 maddelik 5'li likert tipli bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği bilinen grupların karşılaştırılması tekniğiyle sınanmıştır. Boşanmış bireylerin kendi evlilik ilişkilerinden sağladıkları doyumun evliliklerini sürdürmekte olanlardan farklı olacağı görüşüne dayanarak, boşanmış 10 kişilik grup ile ön uygulama grubundaki 50 evli bireyden oluşan grubun, Evlilik Yaşamı Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalamaları t testi ile karşılaştırılmış ve aralarında, anlamlı düzeyde fark bulunmuştur ($t=6.23, p < .01$). Ölçeğin sosyal beğenirlikten ne ölçüde etkilendiğini belirlemek için, sosyal beğenirliği ölçen Kişisel Davranış Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği arasındaki korelasyonuna bakılmış ve korelasyon .21 anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu Evlilik Yaşamı Ölçeği'nin bireylerin sosyal beğenirlik yönelimlerinden çok az etkilendiğini göstermektedir. Bu durumun ölçeğin geçerliliğine dolaylı bir kanıt olduğunu söylenebilir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılmış olan test tekrar test güvenirligi .85 olarak, Cronbach alpha katsayısı ilk uygulamada .91, ikinci uygulamada ise .89 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan "Kişisel Bilgiler Formu"nda cinsiyete, yaşa, öğretmenlik mesleğini sevmeye ve okul müdürünü sevmeye ilişkin sorular bulunmaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin toplanması amacı ile ölçekler öğretmenlere uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı'ndan yararlanılmıştır. Araştırmada, algılanan liderlik stilleri, cinsiyet, öğretmenlik mesleğini sevme ve okul müdürünü sevme değişkenleri bağımsız değişkenlerdir. Yaşam doyumu ve evlilik doyumu ise bağımlı değişkenlerdir. Bağımsız değişken olarak ele alınan “Liderlik Stilleri Ölçeği”nin dönüşümcü liderlik alt boyutu için toplam puanlarının ortalaması bulunarak, bu ortalamanın altında bulunan puanlar düşük dönüşümcü lider olarak (0), bu ortalamanın üzerinde bulunan puanlar ise yüksek dönüşümcü lider (1) olarak kodlanmıştır. Aynı şekilde, sürdürümcü liderlik alt boyutu için toplam puanlarının ortalaması bulunarak, bu ortalamanın altında bulunan puanlar düşük sürdürümcü lider olarak (0) olarak, bu ortalamanın üzerinde bulunan puanlar ise yüksek sürdürümcü lider (1) olarak kodlanmıştır.

Araştırmada, algılanan liderlik stillerinin, cinsiyetin, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik İstatistik olan MANOVA Tekniği kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2002). Araştırmada, farklılığın nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile de t-testi kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca, yaşın öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumudüzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Parametrik Olmayan İstatistik olan Kruskal-Wallis H Tekniği kullanılmıştır. Herbir alt grupta $n > 30$ olmadığı için normal dağılım olarak kabul edilmemekte ve Parametrik Olmayan İstatistik kullanılmaktadır (Hovardaoğlu, 1994). Farklılığın nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile Mann-Whitney U Tekniği kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan problemin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Problemin çözümü için öncelikle Yaşam Doymu ve Evlilik Doymu Ölçekleri'nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık, basıklık katsayılarına bakılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık katsayılarına (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Çarpıklık katsayıları (Skewness) yaşam doymu ölçeği için -.112, evlilik doymu için -.545 olmuştur. Basıklık katsayıları (Kurtosis) yaşam doymu ölçeği için -.855, evlilik doymu için .418 olmuştur. Alınan puanların çarpıklık katsayılarının ve basıklık katsayılarının +/-1 sınırları içinde olduğu (Yıldızoğlu ve Burgaz, 2014), yani normalden sapmadığı görülmektedir. Ayrıca, Box's M Testi= 8.04, F= .88, $p > .05$ 'dir. Varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box's M Testinde bağımlı değişkenler arasındaki varyans ve kovaryansların, faktörlerin her düzeyi için aynı çıkmıştır. Levene Testleri, yaşam doymu ölçeği için $F = .45$, $p > .05$, evlilik doymu için $F = 1.06$, $p > .05$ 'dir. Bu bütün puan dağılımları, normal dağılımları göstermektedir. Durbin-Watson Testi de yapılmıştır. Genellikle 1,5-2,5 Durbin-Watson Testi değeri, otokorelasyon olmadığını gösterir (Taşdan ve Erdem, 2010). Dönüşümcü Liderlik, Evlilik Doymu ve Yaşam Doymu için $DW = 2.02$; Sürdürümcü Liderlik, Evlilik Doymu ve Yaşam Doymu için $DW = 1.75$; Cinsiyet, Evlilik Doymu ve Yaşam Doymu için $DW = 1.75$; Meslek Sevgisi, Evlilik Doymu ve Yaşam Doymu için $DW = 2.18$ ve Müdürü Sevmek, Evlilik Doymu ve Yaşam Doymu için $DW = 1.81$ 'dir. Durbin-Watson Testi sonucunda da otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (eta kare) değerleri de incelenmiştir. Etki büyüklüğü aldığı değere göre $0,01 \leq \eta^2 < 0,06$ "düşük düzeyde etki", $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ "orta düzeyde etki" ve $\eta^2 \geq 0,14$ "yüksek düzeyde etki" şeklinde yorumlanır (Cohen, 1988: Akt: Kutsal ve Bilge, 2012).

Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, cinsiyetin, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu üzerindeki etkisini belirlemek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Yaşam Doymu ve Evlilik Doymu Düzeylerinin Müdürlerin Liderlik Stillere, Cinsiyete, Öğretmenlik Mesleğini ve Okul Müdürünü Sevmeye Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Eta Kare (η^2)	
Liderlik Stilleri	Sürdürümcü	Yaşam Doymu	28.362	1	28.362	.64	.43	.002
		Evlilik Doymu	210.303	1	210.303	3.86*	.05	.013
	Dönüşümcü	Yaşam Doymu	180.025	1	180.025	4.10*	.04	.013
		Evlilik Doymu	67.602	1	67.602	1.23	.27	.004
Sürdürümcü: <i>Wilks' Lambda</i> (Λ)=.987, <i>F</i> hesaplanan (2,302) = 1.93 $p > .05$								
Dönüşümcü: <i>Wilks' Lambda</i> (Λ)=.986, <i>F</i> hesaplanan (2,302) = 2.08 $p > .05$								
Cinsiyet	Yaşam Doymu		110.802	1	110.802		2.51	
	Evlilik Doymu		102.163	1	102.163		1.86	
<i>Wilks' Lambda</i> (Λ)= .990 <i>F</i> hesaplanan (2,302) = 1.53, $p > .05$								
Mesleği Sevmek	Yaşam Doymu		682.053	1	682.053	16.16*	.00	.051
	Evlilik Doymu		311.058	1	311.058	5.75*	.01	.019
<i>Wilks' Lambda</i> (Λ)= .948, <i>F</i> hesaplanan (2,302) = 8.34, $p < .05$								
Müdürü Sevmek	Yaşam Doymu		156.891	1	156.891	3.57	.06	.012
	Evlilik Doymu		406.567	1	406.567	7.56*	.00	.024
<i>Wilks' Lambda</i> (Λ)= .974, <i>F</i> hesaplanan (2,302) = 4.07, $p < .05$								
$p < .05$								

Tablo 1’de görülen MANOVA sonuçları, okul müdürlerinin liderlik stillerinden sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stiline göre (Λ =.987, *F* hesaplanan (2, 302)=1.93, $p > .05$) öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak

farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ancak, okul müdürlerinin liderlik stillerinden sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stiline göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına (F hesaplanan= 3.86, $p < .05$) bakıldığında ise, sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stiline göre öğretmenlerin evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık ($p < .05$) gösterdiği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stiline göre evlilik doyumu üzerinde orta düzeyde etkisi vardır ($\eta^2 = .013$).

Tablo 1’de görülen MANOVA sonuçları, okul müdürlerinin liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik stiline göre ($F = 9.86$, hesaplanan (2,302) = 2.08, $p > .05$) öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ancak, okul müdürlerinin liderlik stillerinden dönüşümcü liderlik stiline göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına (F hesaplanan= 4.10, $p < .04$) bakıldığında ise dönüşümcü liderlik stiline göre öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık ($p < .05$) gösterdiği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde dönüşümcü liderlik stiline göre yaşam doyumu üzerinde orta düzeyde etkisi vardır ($\eta^2 = .013$).

Tablo 1’de görülen MANOVA sonuçları, cinsiyete göre ($F = 1.53$ hesaplanan (2,302) = 1.53, $p > .05$) öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Tablo 1’de görülen MANOVA sonuçları, öğretmenlik mesleğini sevmeye göre ($F = 9.48$, hesaplanan (2,302) = 8.34, $p < .05$) öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Öğretmenlik mesleğini sevmeye göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, bu anlamlı farklılığın yaşam doyumu (F hesaplanan= 16.16, $p < .00$) ve evlilik doyumu (F hesaplanan= 5.75, $p < .01$) $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde öğretmenlik mesleğini sevmenin yaşam doyumu üzerinde yüksek düzeyde ($\eta^2 = .051$) ve evlilik doyumu üzerinde de yüksek düzeyde ($\eta^2 = .019$) etkisi vardır.

Tablo 1’de görülen MANOVA sonuçları, okul müdürünü sevmeye göre ($F=9.974$, hesaplanan $(2,302) =4.07$, $p <.05$) öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Okul müdürünü sevmeye göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına (F hesaplanan= 7.56 , $p <.00$) bakıldığında, bu anlamlı farklılığın evlilik doyumu $p <.05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde okul müdürünü sevmenin evlilik doyumu üzerinde yüksek düzeyde etkisi vardır ($\eta^2 = .024$).

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu üzerindeki etkisini görmek için bağımsız gruplarda t testi yapılmış ve sonucu Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillere, Öğretmenlik Mesleğini Sevmeye ve Okul Müdürünü Sevmeye Göre Bağımsız Gruplarda t-testi Sonuçları

	Yaşam Doyumu				Evlilik Doyumu					
	N	\bar{X}	Ss	t	p	n	\bar{X}	Ss	t	p
Liderlik Stilleri										
Sürdürümcü										
Düşük						37.02	7.34		1.97*	.05
Yüksek						38.68	7.42			
Dönüşümcü										
Düşük	156	21.43	6.81	2.03*	.04					
Yüksek	149	22.97	6.42							
Mesleği Sev.										
Evet	273	22.69	6.63	4.02*	.00	38.14	7.09		2.40*	.03
Hayır	32	17.81	5.18			34.84	9.37			
Okul Md.Sev.										
Evet	200					38.63	6.55		2.75*	.00
Hayır	105					36.20	8.64			

$p < .05$

Tablo 2’de görüldüğü gibi okul müdürünün liderlik stilini yüksek sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin evlilik doyumu puan ortalaması ($\bar{X} =38.68$) düşük sürdürümcü (etkileşimci) liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin evlilik doyumu puan ortalamasından ($\bar{X} =37.02$) anlamlı düzeyde ($t= 1.97$, $p <.05$)

yüksek çıkmıştır. Okul müdürünün liderlik stilini yüksek dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalaması (\bar{X} =22.97), düşük dönüşümcü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamasından (\bar{X} =21.43) ($t=2.03$, $p<.04$) yüksek çıkmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi, mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalaması (\bar{X} =22.69), mesleğini sevmeyen öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamasından (\bar{X} =17.81) anlamlı düzeyde ($t=4.02$, $p<.00$) yüksek çıkmıştır. Yine, mesleğini seven öğretmenlerin evlilik doyum puan ortalaması (\bar{X} =38.14), mesleğini sevmeyen öğretmenlerin evlilik doyum puan ortalamasından (\bar{X} =34.84) anlamlı düzeyde ($t=2.40$, $p<.05$) yüksek çıkmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi, okul müdürünü seven öğretmenlerin evlilik doyumu puan ortalaması (\bar{X} =38.63), okul müdürünü sevmeyen öğretmenlerin evlilik doyumu puan ortalamasından (\bar{X} =36.20) anlamlı düzeyde ($t=2.75$, $p<.00$) yüksek çıkmıştır. Yaşın, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyum düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için Kruskal Wallis H Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşam Doymu ve Evlilik Doymu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Analiz Sonuçları

Yaşlar	Yaşam Doymu					Evlilik Doymu						
	n	Düzyer	Ort.	SD	H	p	n	Düzyer	Ort.	SD	H	p
30 Yaş ve Altı	144	165.57	3	11.090*	.01	144	168.08	3	12.117*	.00		
31-40 Yaş	116	151.60				116	144.09					
41-50 Yaş	32	121.39				32	113.22					
51 Yaş ve Üstü	13	104.08				13	163.42					

Tablo 3’te görülen Kruskal Wallis H Testi sonuçları, yaşa göre öğretmenlerin yaşam doyumu ($H=11.09$, $p<.01$) ve evlilik doyumu ($H=12.12$, $p<.00$) puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Farklılıkların nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile Mann-Whitney U Tekniği yapılmış ve sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yaşam Doymu Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Yaşlar	Yaşam Doyumu				
	n	Sıra Ortalaması	U	Z	p
30 Yaş ve Altı/ 31-40 Yaş	144/116	135.97/123.71	7564.500	1.31	.19
30 Yaş ve Altı/41-50 Yaş	144/32	93.02/68.14	1652.500	2.50*	.01
30 Yaş ve Altı/51 Yaş ve Üstü	144/13	81.57/50.50	565.500	2.36*	.01
31-40 Yaş/41-50 Yaş	116 /32	77.81/62.48	1471.500	1.79	.07
31-40 Yaş/51 Yaş ve Üstü	116/13	67.08/46.46	513.000	1.89	.06
41-50 Yaş/51 Yaş ve Üstü	32/13	23.77/21.12	183.500	.62	.54
Yaşlar	Evlilik Doyumu				
	n	Sıra Ortalaması	U	Z	p
30 Yaş ve Altı/ 31-40 Yaş	144/116	139.58/119.123	7044.50	2.17*	.03
30 Yaş ve Altı/41-50 Yaş	144/32	94.22/62.77	1480.500	3.16*	.00
30 Yaş ve Altı/51 Yaş ve Üstü	144/13	79.28/75.88	895.500	.26	.80
31-40 Yaş/41-50 Yaş	116 /32	77.73/62.78	1481.000	1.75	.08
31-40 Yaş/51 Yaş ve Üstü	116/13	64.13/72.81	652.500	.80	.43
41-50 Yaş/51 Yaş ve Üstü	32/13	20.67/28.73	133.500	1.87	.06

Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri, yaşı 41-50 ($z=2.50$, $p<.01$) ve 51 ve üstü olan ($z=2.36$, $p<.01$) öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyinin düştüğünü ($p<.05$) göstermektedir. Yaşı 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin evlilik doyumu düzeyleri, yaşı 31-40 ($z=2.17$, $p<.03$) ve 41-50 ($z=3.16$, $p<.00$) olan öğretmenlerin evlilik doyumu düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, yaş düzeyi arttıkça evlilik doyumu düzeyinin ($p<.05$) düştüğünü göstermektedir.

TARTIŞMA ve YORUM

Araştırmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin, cinsiyetin, yaşın, öğretmenlik mesleğini sevmenin ve okul müdürünü sevmenin öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeyleri ve evlilik doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, okul müdürlerinin liderlik stillerini sürdürücü (etkileşimci) liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin evlilik doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Ayrıca, okul müdürlerinin liderlik stillerini dönüşücü liderlik stili olarak algılayan öğretmenlerin de yaşam doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Amin ve ark.'nın (2013) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, dönüşücü liderlik stili ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu araştırmanın dışında, literatürde liderlik stilleri ile yaşam doyumunu ve evlilik doyumunu araştıran çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak, iş ve aile yaşamı çatışması, iş ve aile doyumunu ile ilgili araştırmalar (örneğin; Özmeye ve Eker, 2013; Stoner, Hartman ve Arora, 2013; Wang and Cho, 2013) vardır. Bu araştırmaların sonucunda, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyumunu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Öte yandan, dönüşücü liderliğin, iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik olarak yapılmış olan araştırmalar da vardır. Emery ve Barker'ın (2007), Tura'nın (2012), Metwally, El-Bishbishy ve Nawar (2014) ve Saleem'in (2015) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda, dönüşücü liderlik stiline iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Ayrıca, literatürde, iş doyumunu ile yaşam doyumunu ve iş doyumunu ile evlilik doyumunu araştıran çalışmalar da vardır. Bu araştırmalar iş doyumunun artışına bağlı olarak, yaşam doyumunun arttığı sonucunu ortaya koymuştur (Adams, King ve King, 1996; Judge ve Watanabe,1993J; Keser, 2005). Özmeye ve Eker, (2013), Rogers ve May (2003) ve Tezer (1994) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda, iş doyumunu ve evlilik doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. İş kaynaklı stres iş doyumunu, evlilik doyumunu ve genel olarak yaşam doyumunu etkiler (Tabuk, 2009). Bu araştırma sonuçlarından, lider davranışlarının çalışanların iş doyumunu etkilediği, iş

doyumunun da yaşam doyumunu ve evlilik doyumunu etkilediğini söylemek mümkündür.

Birey işyerinde, yöneticisinin davranışlarından dolayı olumsuzluklarla karşılaştığında gergin, sinirli, kaygılı ve yorgun olur. Hoşgörüsü azalır. Bu duygu durumu içinde evine geldiğinde, bu durumu onun eşi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engeller. Yani bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınarak diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürür (Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk, 2009; Turunç ve Afacan-Fındıklı, 2015). İş doyumunu, öğretmenlerin iş yaşamı dışındaki ruhsal, fiziksel sağlıklarını ve sosyal yaşamlarını ve başarılarına da etkiler (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Öğretmenin işinden aldığı doyumun artması, evlilik yaşamına ve genel yaşamına etki edecektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş ve özel hayat birbiri ile yakından ilgili iki kavramdır. Burada da, okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri önemli bir faktör olarak ortaya çıkar.

Sürdürücü (etkileşimci) lider, belirli hedefler doğrultusunda görevleri tanımlar. Ödül ve ceza ile çalışanları motive eder (Özdil Sağ,2010). Sürdürücü (etkileşimci) liderlik karşılıklı çıkar ilişkileriyle ilerleyen bir süreçtir. Lider ve çalışanlar karşılıklı olarak birbirlerinin isteklerini karşılarlar (Kültür, 2006). Gereksiz risklerden kaçınırlar ve işyeri kaygısını minimize ederler (McCleskey, 2014). Bu şekilde işyerindeki rolünü yerine getiren öğretmenin fazladan bir stres yaşamıyor olması, eş ile ilişkisini ve evlilik doyumunu olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Öte yandan, dönüşücü liderler çalışanlarına güvenir (Morton ve ark., 2011), onların motivasyonuna önem verir (Alphan Şentuna, 2007; Çelik ve Eryılmaz, 2006; Toksöz, 2010). Yaratıcılığı teşvik eder (Kılıç, 2006). Çalışanların yüksek performans göstermelerine yardımcı olur (Fasola, Adeyemi ve Olowe, 2013; Hoy ve Miskel, 2015; Shahhosseini, Silong ve Ismail, 2013). Çalışanların beklentilerini karşılamaya yardımcı olur. Onları mutlu eder, cesaretlendirir, memnuniyetini açıkça bildirir, önemli olduklarını hissettirir. (Eraslan, 2004). Bütün bu davranışların, öğretmenlerin, hem iş doyumuna hem de yaşam doyumuna etkileri olumlu olur.

Araştırmada, cinsiyetin, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Cinsiyetin, yaşam doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı çıkmaması bulgusu, yapılmış olan araştırma sonuçları (Akyol, 2013; Bibi, Chaudhry ve Awan, 2015; Şahin, 2008,2010;Çelik ve Tümkaya, 2012; Ünal ve Şahin, 2013; Yıldız ve Büyükşahin-Çevik, 2016) ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin çalışma şartlarının, toplumun öğretmenlere bakış açısının cinsiyete göre değişmediği, her iki cinsin de, toplum tarafından kabul görmesinin öğretmenin cinsiyetinin yaşam doyumuna etki etmemesinin nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca, çalışma ortamında öğretmenlere cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı, öğretmenlerin terfi ve atama konularında cinsiyete dayalı olmayan uygulamalar da cinsiyetin yaşam doyumuna etkisi olmamasının bir göstergesi olabilir.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetinin evlilik doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı çıkmaması bulgusu, yapılmış olan araştırma sonuçları (Çelik ve Tümkaya 2012; Çınar, 2008;Çağ ve Yıldırım, 2013; Jackson, Miller, Oka ve Henr, 2014; Kabasakal ve Soylu, 2016; Koçak, 2008; Tezer, 1992; Yıldız ve Büyükşahin-Çevik, 2016) ile benzerlik göstermektedir. Kadının iş yaşamına girmesi ile birlikte kadından beklenen rol ve sorumluluklarda değişmeye başlamıştır. Kadınlar önceleri ev işleri ve çocuklardan sorumluyken, iş yaşamında aktif rol oynamaları ile birlikte erkeklerle aynı şartlara sahip olmaya başlamışlardır. Bu durum, evdeki rol ve sorumlulukları da değiştirmeye başlamıştır. Erkeklerin ev işlerinde ve çocuk bakımında eşlerine yardım etmeye başlamaları, erkek ile kadının evlilikten aynı oranda doyum almasını sağlamış olabilir. Öğretmenlerin büyük bir kısmının kendi meslektaşları ile evli olmaları ve aynı çalışma şartlarına sahip olmaları da evlilikten aldıkları doyumun aynı oranda olmasına etki edebilir.

Araştırmada yaşın, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaşının yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Yaş düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyinin düştüğü görülmüştür. Öğretmenlerin yaşının yaşam doyumu düzeyi

üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması bulgusu, yapılmış olan bazı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken, bazı araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Araştırma bulgusu ile benzerlik gösteren Gülcan (2014), Lang, Weiss, Gerstorff ve Wagner (2013), Suhve ark., (2012) ile Şahin'in (2010) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yaş arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Öte yandan, araştırma bulgusu ile farklılık gösteren Bibi, Chaudhry ve Awan'ın (2015) yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, yaş arttıkça yaşam doyumunun da arttığını bulmuşlardır. Öte yandan, Acar Arasan'ın (2010), Ünal ve Şahin'in (2013) ve Taş'ın (2011) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda da, yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Yaş arttıkça öğretmenlerin yaşam doyumundaki azalmalar öğretmenlik mesleğinin belirli bir zaman sonra monotonlaşmasından kaynaklanabilir. Göreve yeni başlamış bir öğretmen daha heyecanlı ve azimli iken görevde yıllarını geçirmiş bir öğretmen işe karşı daha isteksiz olabilir. Bu durum da işten aldığı doyumun azalmasına yol açabilir. İş doyumu genel yaşam doyumunu etkilediğinden, öğretmenin yaşam doyumunda azalma meydana gelebilir. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer anlamında çok fazla ilerleme şanslarının bulunmaması da yaşam doyumlarında düşmeye yol açabilir. Göreve yeni başlayan bir öğretmen daha idealist olup, geleceğe yönelik birçok beklentilerinin bulunması da yaşam doyumunun yüksek olmasına yol açabilir.

Ayrıca, araştırmanın sonucunda, yaş düzeyi arttıkça evlilik doyumu düzeyinin düştüğü de bulunmuştur. Literatürde, yaşın evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi ile ilgili olarak yapılmış olan araştırma sonuçlarında farklı bulgular elde edilmiştir. Örneğin Koçak'ın (2008) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yaş düzeyi arttıkça, evlilik doyumunun azaldığı bulunmuştur. Tezer (1994), yaş ilerledikçe evlilik doyumunun arttığını bulmuştur. Öte yandan, Çağ (2011), Çınar (2008) ve Tawiah'ın (2014) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda, yaş değişkenine göre evli bireylerin evlilik doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın bulgusu olan yaş düzeyi arttıkça evlilik doyumu düzeyinin düşmesinin çeşitli nedenleri olabilir. Otuz yaş ve altı öğretmen gruplarının evlilik doyumlarının daha yüksek çıkmasının nedeni evliliklerin yeni olmasından kaynaklanabilir. Özellikle evliliğin ilk

yıllarında eşlerin birbirlerine karşı daha yoğun duygular hissetmeleri, birbirlerine daha fazla anlayış göstermeleri, daha iyi zaman geçmeleri evlilik doyumunun artmasını sağlamış olabilir. Evliliğin ilk yıllarında aileye yeni katılan bebek de evlilik doyumuna etki edebilir. Bebeğin doğumu ile birlikte aileye yeni bir bireyin gelmesi ailede yeni heyecan mutluluk yaşatırken ilerleyen zamanlarda çocuk bakımı ile ilgili anlaşmazlıklar evlilik doyumunda azalmaya neden olabilir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte evliliğin heyecanını kaybetmeye başlaması da evlilik doyumunun azalmasına neden olabilir. Ayrıca, evliliğin ilk yıllarında çiftler daha fazla fedakârlık gösterirken evliliğin ilerleyen yıllarında gösterdikleri fedakârlık azalabilir. Birbirlerine karşı daha az fedakârlık göstermeye başlamaları da evlilik doyumunu olumsuz etkileyebilir.

Araştırmada öğretmenlik mesleğini sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevmelerinin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini seven öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ve evlilik doyumu düzeyleri, öğretmenlik mesleğini sevmeyen öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Şahin (2008) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, mesleği kendi arzusuyla seçen öğretmenlerin daha az duygusal tükenme yaşadıklarını ve yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Mesleğini sevmeyen bireylerin daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirtilmektedir (Aydemir, Demirci ve Uluköy, 2005). Literatürde bu konuyla ilgili fazla bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının yüksek çıkması iş ve özel yaşamın birbirleriyle yakından ilgili iki kavram olmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin iş hayatlarında yaşadıkları doyum evlilik ve genel yaşam doyumuna da etki etmektedir. Keser (2005) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumuna ya da doyumsuzluğuna yol açan durumlar öğretmenin kendisi hakkında genel görüşleri ve bu görüşlerin öğretmenlerin çevresindeki kişiler tarafından nasıl algılandığına ve değerlendirildiğine bağlıdır (Aslan, 2001). Öğretmenlerin yaşamlarından memnun

olmalarının en önemli faktörlerinden bir tanesi yapmak istedikleri işi yapıyor olmalarından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin istedikleri işleri yapmaları onları daha mutlu bireyler haline getirip yaptıkları işten doyum almalarını sağlayabilir. Ayrıca, toplum tarafından kabul gören ve saygı duyulan bir mesleği yapıyor olmak da öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almalarını sağlayabilir.

Araştırmada okul müdürünü sevmenin, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yöneticilerini sevmelerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır, ancak evlilik doyumu üzerindeki etkisi anlamlı çıkmıştır. Aslan (2001) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, yöneticilerini sevmeyen öğretmenlerin yöneticilerini seven öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Birinci önceliği işlerin yürütmesi olan, çalışanlarının ne düşündüğü ve ne hissettiği ile ilgilenmeyen (Çimili Gök, 2010), yıldırma (mobbing) yapan (Cemaloğlu, 2007), otoriter davranan, sürekli eleştiren, yapılanları beğenmeyen ve memnun olmayan, olumlu geri bildirim vermeyen (Aydemir, Demirci ve Uluköy, 2005), teşekkür etmeyen, nazik olmayan, saygı duymayan, ayrımcı davranan, yaratıcılıkları ve sorunları ile ilgilenmeyen yöneticilere yönelik olarak kızgınlık, öfke, mutsuzluk, kaygı, kin duyma ve yöneticiyi sevmeme gibi olumsuz duygular ortaya çıkar. Yöneticisini sevmeyen öğretmenin stresi ve tükenmişliği artar, mutsuz olur. Böylece okulda mutsuz, kızgın, öfkeli olan ve yöneticisini sevmeyen bir öğretmen, bu olumsuz duygularını evliliğinde eşine de yansıtarak evlilik doyumunun düşmesine neden olabilir. Yapılmış olan araştırmalar, olumsuz duyguları yüksek düzeyde olan bireylerin stresle başa çıkmakta zorlandıklarını (Judd, 2016), daha mutsuz evlilikler yaptıklarını (Carstensen, Gottman ve Levenson, 1995) göstermektedir.

Araştırmamızın sonucunda ulaşılan bütün bulgular dikkate alındığında, okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin yaşam doyumu ve evlilik doyumuna etki etmektedir. Bu yüzden okul müdürlerinin ve yardımcılarının olumlu liderlik özelliklerini daha etkin ve aktif kullanabilmeleri amacı ile hizmet içi kurslara ve seminerlere katılımlarının sağlanması önemlidir. Ayrıca, okullarda görev yapan “okul psikolojik danışmanlarının” yöneticilere yönelik olarak iletişim becerileri, sorun çözme

becerileri, öfke denetimi becerileri, motivasyonu arttırma becerileri vb. gibi psiko-eğitim programlarını uygulamaları da önemlidir. Hizmet içi eğitim kurslarına, seminerlere ve psiko-eğitim programlarına katılan okul yöneticilerinin, görev yaptıkları okullarındaki öğretmenler ve okul psikolojik danışmanları tarafından değerlendirilmesinin sağlanması yarar getirebilir. Elde edilecek değerlendirme sonuçlarına göre, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, bu yöneticilerin okullarında yönetim görevlerini sürdürüp sürdürmeyeceklerine ilişkin değerlendirmelerin yapılmasının da önemli olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support And Work–Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul Müdürlerinin Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (51), 392-415.
- Akçakoca, D. (2013). *Bir Aile Eğitim Programının Evlilik Doyumu, Evlilikte Sorun Çözme Becerisi ve Psikolojik İyi Oluşuna Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akyol, S. U. (2013). *Boşanmış ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ali, A. Y. S., Sidow, M. A. & Guleid, H. S. (2013). Leadership Style and Job Satisfaction: Empirical Evidence From Mogadishu Universities. *European Journal of Management Sciences and Economics*, 1(1), 1-10.
- Alphan Sentuna, D. (2007). *Değişen Liderlik Rollerini Perspektifinde Okul Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Yönetmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Amin, A., Yusnita, Y., Ibrahim, M. Y. & Muda, S. (2013). Transformational Leadership and Life Satisfaction Among Homestay Participants Program: The Mediating Effect of Attitude. *International Journal of Business & Social Science*, 4 (3), 235-243.
- Aslan, K. (2001). İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 63-82.
- Aydemir, M., Demirci, M. K. ve Uluköy, M. (2005). Bankacılıkta Stres Sorunu: Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları Üzerine Bilecik’te Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 488-505.
- Bakan, İ. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması.

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (14), 1-28.

- Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. *Organizational Dynamics, 18 (3), 19-31.*
- Bass, B. M. (1997). Personal Selling and Transactional / Transformational Leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 17 (3), 19-28.*
- Bibi, F., Chaudhry, A. G. & Awan, E.A. (2015). Impact of Gender, Age and Culture on Life Satisfaction. *Pakistan Association of Anthropology, 27 (2), 1649-1652.*
- Buluç, B. (2009a). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (57), 5-34.*
- Buluç, B. (2009b). İlköğretim Okullarında Bürokratik Okul Yapısı ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 34 (152), 71-86.*
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cossin, D. ve Caballero, J. (2013). Transformational Leadership. International Institute for Management Development Global Board Center [Çevrim-içi: <http://www.imd.org>] adresinden 10.01.2014 tarihinde erişilmiştir.
- Carstensen, L. L., Gottman, J. M. & Levenson, R. W. (1995). Emotional Behavior in Long-Term Marriage. *Psychology and Aging, 10 (1), 140-149.*
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87.*
- Chully, A. A. & Sandhya, N. (2014). Impact of Transformational Leadership Style: A Review Of Global Studies in The Past 5 Years. *International Journal of Science and Research (IJSR), 3(8), 791-798.*
- Çağ, P. (2011). *Evli Bireylerde Eş Desteği ve Evlilik Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Çağ, P. ve Yıldırım, İ. (2013). Evlilik Doyumunu Yordayan İlişkisel ve Kişisel Değişkenler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (39), 13-23.*

- Çelik, M. (2006). *Evlilik Doyum Ölçeği Geliştirme Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Çelik, M. ve Tümkaya, S. (2012). Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri ile İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (kefad)*, 13 (1), 223-238.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F. (2006). Öğretmen Algılarına Göre Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği). *Politeknik Dergisi*, 9 (4), 211-224.
- Çınar, L. (2008). *Evlilik Doyumu: Cinsiyet Roller ve Yardım Arama Tutum*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çimili Gök, E. B. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stiline İlişkin Öğretmen Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Çinel Özer, İ. (2010). *Duygusal Zekâ ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Denton, E. M. (2009). *Teachers' Perceptions Of How Leadership Styles And Practices of Principals Influence Their Job Satisfaction and Retention*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Liberty University, Lynchburg.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Gecerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3 (4), 115-140.
- Durak, M., Senol-Durak, E., ve Gencoç, T. (2010). Psychometric Properties of the Satisfaction with Life Scale Among Turkish University Students, Correctional Officers, and Elderly Adults. *Social Indicators Research*, 99 (3), 413-429.
- Emery, C. R. & Barker, K. J. (2007). The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on the Organizational Commitment And Job Satisfaction of Customer Contact Personnel. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11 (1), 77-90.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-32.

- Fisher, A., Weir, D. & Phillips, J. (2014). Beyond Transactional and Transformational Leadership Into the Double Helix: A Case-Study of Blended Leadership In Police Work. *Review Of Enterprise And Management Studies*, 1 (2),16-28.
- Fasola, O.S., Adeyemi, M. & Olowe, F. T. (2013). Exploring The Relationship Between Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Commitment Among Nigerian Banks Employees. *International Journal of Academic Research In Economics and Management Sciences*, 2 (6),96-107.
- Gezer, M. ve Şahin, İ. F. (2016). Sosyal Bilgiler Odaklı Başarı Yönelimleri Ölçeği (Sobyö): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 7 (2), 335-354.
- Hovardaoğlu, S. (1994). *Davranış Bilimleri İçin İstatistik*. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim Yönetimi*. (Çev. Selahattin Turan). Ankara: Nobel.
- Hünler, O. S. ve Gençöz, T. (2003). Boyun Eğici Davranışlar ve Evlilik Doyumu İlişkisi: Algılanan Evlilik Problemleri Çözümünün Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18 (51), 99-108.
- Izgar, H. (2003). *İş Doyumu*. Izhar, H. (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (s. 124-158) içinde. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Jackson, J. B, Miller, R. Oka, M. & Henry, R. G. (2014). Gender Differences In Marital Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Marriage and Family*, 76 (1),105–129.
- Johnson, S. M. & Nandy, S. (2015). Leadership Skills, Job Satisfaction, and Motivation in the Workplace: A Phenomenological Research Study. *Journal of Perspectives in Organizational Behavior, Management, & Leadership*, 1 (1), 10-14.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 939-948.
- Judd, M. W. (2016). *The Moderating Effects of Positive and Negative Automatic Thoughts on the Relationship Between Positive Emotions and Resilience*. Electronic Theses & Dissertations, Georgia Southern University, Statesboro.
- Kabasakal, Z. ve Soylu, Y. (2016). Evli Bireylerin Evlilik Doyumunun Cinsiyet ve Eş Desteğine Göre İncelenmesi. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 208-214.

- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4 (4), 1-23.
- Kelecek, S., Altıntaş, A., Kara, F. M. ve Aşçı, H. (2015). Fitness Liderlerinin İş ve Yaşam Doyumunun Belirlenmesinde Tutkunluğun Rolü: Ankara İli Örneği. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 26 (1), 9-17.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Kılıç, G. (2006). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kılınç, M. (2008). *İlköğretim Okulu Eğitim Yöneticilerinin Stresle Basa Çıkma Yöntemleriyle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014).Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Koçak, R. (2008). Okul Yöneticilerinin Evlilik Doyum Düzeyleri- Nin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 127-139.
- Korkmaz, M. (2006).Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 199-226.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 57-91.
- Kutsal, D. ve Bilge, F. (2012).Lise Öğrencilerinin Tükenmişlik ve Sosyal Destek Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164), 283-297.
- Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*.(Yüksek Lisans Tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Lang,F.R.,Weiss, D., Gerstorf, D. &Wagner, G.G. (2013).Forecasting Life Satisfaction Across Adulthood: Benefits Of Seeing A Dark Future? *Psychology and Aging*, 28 (1), 249 -261.

- McCleskey, J. A. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5 (4), 117-130.
- Metwally, A. Y., El-Bishbishy, N.&Nawar, Y. S. (2014). The Impact of Transformational Leadership Style On Employee Satisfaction. *The Business & Management Review*, 5 (3), 32-42.
- Michel, J. S., Pichler, S., & Newness, K. (2014). Integrating Leader Affect, Leader Work-Family Spillover, and Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 410-428.
- Morton, K. L., Barling, J. Rhodes, R. E. Mâsse, L. C., Zumbo, B. D. & Beauchamp, M .R. (2011). The Application of Transformational Leadership Theory To Parenting: Questionnaire Development and Implications for Adolescent Self Regulatory Efficacy and Life Satisfaction. *Journal of Sport And Exercise Psychology*, 33, 688-709
- Nikezic, S., Puric, S. & Puric, J. (2012). Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes. *International Journal for Quality Research*, 6 (3), 285-296.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özdil Sağ, G. (2010). *Eskişehir İli İlköğretim Okulları Kadın Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Göre Sergiledikleri Liderlik Davranışları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatrics*, 6 (2), 72-74.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 3 (1), 19-49.
- Parveen, S. & Tariq, A. (2014). Leadership Style, Gender and Job Satisfaction: A Situational Leadership Approach. *International Journal of Science And Research (IJSR)*, 3 (12), 1-6.
- Rogers, S. J. & May, D. C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal Of Marriage And Family*, 65 (2), 482-495.

- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. (Çev Ed Belkıs Özkara). Ankara: Nobel.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction And Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social And Behavioral Sciences* 172(2015) 563 – 569
- Sarıdemir, T. (2015). *Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Shahhosseini,M., Silong, A.D. &Ismail, I. A. (2013). Relationship Between Transactional, Transformational Leadership Styles, Emotional Intelligence and Job Performance. *International Refereed Research Journal*, 4 (1), 1-22.
- Stoner, C. R., Hartman, R.I. &Arora, R. (2013).Work/Family Conflict: A Study Od Woman In Management. *The Journal of Applied Business Research*, 7 (1), 67-74.
- Suh, S., Choi, H., Lee, C., Cha, M. &Jo, I. (2012). Association Between Knowledge and Attitude About Aging and Life Satisfaction Among Older Koreans. *Asian Nursing Research*, 6, 96-101.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şahin, S. (2003).*Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, S. (2004).Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,4 (2), 365-396.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Mersin Üniversitesi Mersin.
- Şişman, M. (2009). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. *Eğitimciler Birliği Sendikası Eğitime Bakış Dergisi*, 8, 3-14.
- Tabuk, M. E. (2009). *Elit Sporcularda İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış (Yüksek Lisans Tezi).Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 92-113.
- Tawiah, D. K. (2014). Effects of Age on Marital Satisfaction of Married People In Sunyani Municipality. *International Journal of Research In Social*, 3 (8), 48-57.
- Tezer, E. (1992). Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Ön Çalışma. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1 (3), 24-26.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi: İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü. *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2 (5), 1-12.
- Toksöz, S. (2010). 21. Yüzyılın Liderlik Anlayışı Olarak Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Algularına Göre Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tura, M. (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Turuç, Ö. ve Afacan-Findikli, M. (2015). Algılanan Lider Desteği ile İş- Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Kaü İibf Dergisi*, 6 (10), 113-134.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2012). Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 1-18.
- Ünal, A. Ö. ve Şahin, M. (2013). Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2 (3), 46-63.
- Wang, W. & Cho, T. (2013). Work-Family Conflict Influences on Female's Career Development Through Career Expectation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1, 43-50.

- Yalçın, S. ve Akan, D. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1138-1156.
- Yıldız, M. A. ve Büyükşahin-Çevik, G. (2016). Evli Bireylerin Evlilik Doyumlarının ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 13 (1), 227-242.
- Yıldızoğlu, H. ve Burgaz, B. (2014). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 29 (2), 295-310.
- Yılmaz, A. ve Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-394.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). (Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi). *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 451-469.
- Yurdakul, R. (2007). *Büyükçekmece İlçesi Orta Öğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonlarına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

SUMMARY

The purpose of this study is to examine teachers' marital satisfaction and life satisfaction according to the school principals' leadership styles, gender, age, love for the teaching profession, and liking for the school principal. The study sample consisted of 305 married teachers. "The Leadership Styles Scale", "Satisfaction with Life Scale", "Marital Satisfaction Scale" and a "Personal Information Form" were employed to collect the data. The collected data were analyzed by using MANOVA, Kruskal-Wallis H Test, Mann-Whitney U Test and t-test.

The study results revealed high marital satisfaction levels for the teachers who perceive their school principals to adopt the transactional leadership style. On the other hand, the teachers who perceive their school principals as adopting the transformational leadership style were found to have high life satisfaction levels. In their study, Amin et al. (2013) found a positive relationship between transformational leadership style and life satisfaction. There is some research in the literature on work-family life conflict as well as work and family satisfaction (Stoner, Hartman & Arora, 2013; Wang & Cho, 2013), which demonstrate that life satisfaction is adversely affected by work-family and family-work conflicts. On the other hand, research examining the relationship between leadership styles and job satisfaction (Emery & Barker, 2007) have revealed that leadership styles influence job satisfaction. Emery & Barker (2007) and Saleem (2015) found that the transformational leadership style positively affects job satisfaction. There are also studies investigating job, life, and marital satisfaction, which revealed a significant relationship between job satisfaction and life satisfaction. It is reported that the higher the job satisfaction is, the higher the life satisfaction is (Judge & Watanabe, 1993; Keser, 2005). Tezer (1994) found a significant correlation between job satisfaction and marital satisfaction. All these findings attest to the influence of leadership behaviors upon the job, life, and marital satisfaction of employees. When faced with certain inconveniences at the workplace due to a manager's behaviors, an individual feels tense, nervous, uneasy and tired with less tolerance. Arriving home in such mood prevents her from fulfilling certain spousal responsibilities. In other words, inconveniences and tension in one area are transferred to another, leading to decreased performance in that role area as well (Turunç ve Afacan-Fındıklı, 2015). Job satisfaction has considerable impact upon teachers' work life, as well as upon their psychological and physical health, and social life and success (Yılmaz & Ceylan, 2011). For a teacher, increased job satisfaction will have positive influence on her marital life and life in general. In this respect, professional life and personal life are closely interrelated concepts. This is where the leadership styles displayed by school principals come into play as an important factor. A transactional leader defines tasks for specific

goals and motivates the employees by reward and punishment (Özdiş Sağ, 2010). Transactional leadership is a process driven by relationships based on mutual interests in which the leader and employees mutually satisfy one another's needs (Kültür, 2006). Such leaders avoid unnecessary risks and minimize workplace anxiety (McCleskey, 2014). This lack of extra stress on the part of the teachers who fulfill their work roles might have positively influenced their spousal relations and marital satisfaction. On the other hand, transformational leaders trust their employees (Morton et al., 2011) and care about their motivation (Toksöz, 2010). They stimulate creativity (Kılıç, 2006). They assist their employees in exhibiting high levels of performance (Fasola, Adeyemi & Olowe, 2013; Hoy & Miskel, 2015). They contribute to the satisfaction of their employees' expectations; make them happy; encourage them; clearly articulate their satisfaction and make them feel themselves important (Eraslan, 2004). All such behaviors have positive impact upon both job and life satisfaction of teachers.

According to the study results, an examination of the impact of teachers' gender, age, love for teaching, and liking of their school principals upon their life satisfaction and marriage satisfaction levels showed that the teachers' gender did not have any significant impact on their life satisfaction and marriage satisfaction levels.

Another result of the study was that the impact of the teachers' age on their life satisfaction and marriage satisfaction levels was found to be significant. Life satisfaction levels were significantly higher among the teachers with ages of 30 and below than those aged 41-50, 51 and above. This finding demonstrates that there is a decline in life satisfaction levels with older age. The teachers with ages of 30 and below have significantly higher marriage satisfaction levels when compared to those aged 31-40 and 41-50, a finding which shows that marriage satisfaction levels decrease with older age.

The love of teaching profession among the teachers was found to have a significant effect on their life satisfaction and marriage satisfaction levels. Life satisfaction levels were significantly higher among the teachers who love their profession than those who do not. The study results also revealed higher marriage satisfaction levels among the teachers with love for their profession when compared to those who do not love their profession.

The teachers' liking of their administrators was not found to have a significant effect on their life satisfaction levels in the study. However, their liking of their administrators significantly affected their marriage satisfaction. The teachers who like their administrators had significantly higher levels of marriage satisfaction than those who do not.