



T.C

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ İLE
MINTZBERG'İN YÖNETİCİ ROLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertuğrul ERDOĞAN

0000-0001-8273-913X

2022



T.C

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ İLE
MINTZBERG'İN YÖNETİCİ ROLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertuğrul ERDOĞAN

0000-0001-8273-913X

Danışman

Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

2022

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Ertuğrul ERDOĞAN

../../.....





EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: .../.../.....

Tez Başlığı / Konusu: Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Mintzberg'in Yönetici Rollerini
Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 129 sayfalık kısmına ilişkin, 13/12/2021 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 17 "dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı:	Ertuğrul ERDOĞAN
Öğrenci No:	801832014
Anabilim Dalı:	Eğitim Bilimleri
Programı:	Eğitim Yönetimi
Statüsü:	Y.Lisans Doktora

Danışman

Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Mintzberg’in Yönetici Rollerine Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesine uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ertuğrul ERDOĞAN

Danışman

Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

Eğitim Bilimleri ABD Başkanı

Prof. Dr. Sedat YÜKSEL

T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda 801832014 numaralı Ertuğrul ERDOĞAN'ın hazırladığı “Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Mintzberg’in Yönetici Roller Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans çalışması ile ilgili tez savunması,/...../..... günü-..... saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulardan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oybirliği/oyçokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Ceyhun KAVRAYICI

Anadolu Üniversitesi

ÖN SÖZ

Bu satırları yazarken öncelikle yüksek lisans tez çalışmamı tamamlamış olmanın mutluluğu içerisindeyim. Hayatımda önemli dönüm noktalarını içerisinde barındıran yüksek lisans sürecimden anladığım şudur ki toplumlar gibi bireylerin de hayatlarını şekillendiren en büyük olgulardan birisi eğitimidir. Akademik anlamda kendi arayışlarımı bulmam ve geleceğime yön veren meslek hayatımın kapılarının açılması bu sürecin en önemli aşamalarıydı. Gelmiş olduğum bu noktadan geriye dönüp baktığımda hayat serüvenimin başlangıcından beri beni bugünlere getiren şeyin, sevgili ailemin emekleri olduğunu görmekteyim. Varlıklarıyla güç bulduğum Annem ve Babama sonsuz şükranlarımı sunarım.

Lisans ve yüksek lisans sürecimde mensubu olmakdan kıvanç duyduğum Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümünün kıymetli bilim insanlarına, akademik anlamda bilimsel ve ufuk açıcı bir anlayışla farklı bakış açıları kazanmama katkıda bulunan tez danışmanım Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE'ye teşekkür ederim.

Tüm zorlukları birlikte göğüslediğimiz hayat arkadaşım, sevgili eşime ayrıca müteşekkirim.

Özet

Yazar: Ertuğrul ERDOĞAN

Üniversite: Bursa Uludağ Üniversitesi

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi

Tezin Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Sayfa Sayısı: xvii+126

Mezuniyet Tarihi:

Tez: Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Mintzberg’ in Yönetici Rollerini
Arasındaki İlişki

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Mintzberg’in Yönetici Rollerini Arasındaki İlişki

Bu araştırmada okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg’ in yönetici rolleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın evreninden yola çıkarak araştırmanın çalışma grubunu Bursa ili merkez Osmangazi, Yıldırım ve Nilüfer ilçelerinde; resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 250 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın yöntemi, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modelidir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmacı tarafından uyarlama çalışması yapılan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin” 42 maddelik formu ve Gökçe (2013) tarafından uyarlama çalışması yapılan “Mintzberg Yönetici Rollerini Ve Rol Davranışları Ölçeğinin” gözlem formudur. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama,

standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelesyon ve regresyon testi kullanılmıştır.

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşları incelendiğinde, okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşları alt boyutlara göre incelendiğinde en düşük ortalamanın “Kişisel Gelişim” alt boyutuna, en yüksek ortalamanın “Diğerleriyle Olumlu İlişkiler” alt boyutuna ait olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ilçe, okul türü ve branş değişkeninde farklılaşmadığı cinsiyet ve kıdem değişkeninde farklılaştığı görülmektedir. Okul müdürlerinin Mintzberg’ in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri incelendiğinde Mintzberg’ in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri yüksek olduğu görülmektedir. Roller içinde en yüksek ortalamaya sahip rol Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik Rolüdür. En düşük ortalamaya sahip rol Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme Rolüdür. Mintzberg’ in Yönetici Rollerini puan ortalamaları ilçe, okul türü ve branş değişkeninde farklılaşmamakta cinsiyet ve kıdem değişkeninde farklılaşmaktadır.

Okul müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyi ve Mintzberg’in Yönetici Rollerini arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki tespit edilmiş olup okul müdürlerinin Psikolojik İyi Oluşu düzeyi Mintzberg’in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeylerini % 26 oranında yordamaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyi, Mintzberg’ in yönetici rollerini yerine getirme düzeyini anlamlı yordayan bir değişkendir. Sonuç olarak bulgular tartışılarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikoloji, psikolojik iyi oluş, yönetici rolleri, yönetici davranışları, eğitim yöneticisi, okul müdürleri.

Abstract

Author: Ertuğrul ERDOĞAN

University: Bursa Uludağ Üniversitesi

Department: Education Sciences Department

Branch of Science: Education Management

Quality of the Thesis: Master's Degree Thesis

Total Pages: xvii+126

Graduation Year:

Thesis: Relationship Between School Principals' Psychological Well-Being Levels and Mintzberg's Management Roles

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Feyyat GÖKÇE

Relationship Between School Principals' Psychological Well-Being Levels and Mintzberg's Management Roles

In this study, it was aimed to examine the relationship between school principals' psychological well-being levels and Mintzberg's Management Roles. For this purpose, starting from the universe of the research, the study group of the research consists of 250 school principals working in official primary, secondary and high schools in the central districts of Bursa, which are Osmangazi, Yıldırım and Nilüfer. The method of the research is the descriptive survey model which is one of the quantitative research methods. The data collection tools used in the research are the 42-item form of the "Psychological Well-Being Scale" adapted by the researcher and the observation form of the "Mintzberg's Management Roles and Role Behaviors Scale" adapted by Gökçe (2013). Arithmetic mean, standard

deviation, t test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and regression tests were used to analyze the data.

When the psychological well-being of school principals is examined, it is seen that the psychological well-being of school principals is high. While their psychological well-being examined according to the sub-dimensions, it is observed that the lowest average belongs to the “Personal Development” sub-dimension, and the highest average belongs to the “Positive Relationships with Others” sub-dimension. It is seen that the psychological well-being levels of school principals do not differ in the variables of district, school type and branch, but differ in the variable of gender and seniority. When the school principals’ levels of fulfilling Mintzberg’s Management Roles are examined, it is observed that their level of fulfilling Mintzberg’s managerial roles is high. The role with the highest average among the other roles is the Figurehead Role which is under the category of Interpersonal Roles. The lowest average belongs to the Monitor Role under the category of Information Roles. Mintzberg’s Management Roles mean scores do not differ in the variables of district, school type and branch, but differ in the variables of gender and experience.

When the relationship between school principals “Psychological Well-Being Level and Mintzberg’s Management Roles was examined, a positive moderate relationship was found between them, and the school principals’ Psychological Well-being level predicted the level of fulfilling Mintzberg’s Management Roles by 26%. The level of psychological well-being is a variable that significantly predicts Mintzberg’s level of implementing Management Roles. As a result, the findings were discussed, and suggestions were given.

Key Words: Positive Psychology, Psychological Well-Being, Management Roles, Management Behaviors, Education Manager, School Principals.

İçindekiler

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	iii
ÖN SÖZ.....	v
Özet.....	vi
Abstract.....	viii
İçindekiler.....	x
Tablo Listesi	xv
Şekiller/Grafikler Listesi	xvii
1.Bölüm	1
Giriş	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	4
1.2.1 Alt problemler.	5
1.3.Araştırmanın Önemi	5
1.4.Varsayımlar	6
1.5.Sınırlılıklar.....	7
1.6.Tanımlar	7
2. Bölüm	8
Kuramsal Çerçeve	8
2.1. Psikolojik İyi Oluş.....	8
2.1.1.Psikolojik iyi oluş kavramının tanımı.....	10

2.1.2. Psikolojik iyi oluşun bileşenleri.	12
2.1.2.1. Özerklik (<i>autonomy</i>).	14
2.1.2.2. Çevresel hâkimiyet (<i>enviromental mastery</i>).	14
2.1.2.3. Kişisel gelişim (<i>personal growth</i>).	15
2.1.2.4. Diğerleriyle olumlu ilişkiler (<i>positive relations with others</i>).	15
2.1.2.5. Yaşam amacı (<i>purpose in life</i>).	16
2.1.2.6. Kendini kabul (<i>self-acceptance</i>).	17
2.1.3. Psikolojik iyi oluş modelinin kullanıldığı araştırma alanları.	17
2.1.3.1. Gelişim ve yaşlanma araştırmaları.	18
2.1.3.2. Kişilik araştırmaları.	19
2.1.3.3. Aile araştırmaları.	19
2.1.3.4 İş ve yaşam deneyimleri araştırmaları.	20
2.1.3.5 Sağlık ve biyolojik araştırmalar.	21
2.1.3.6 Klinik ve müdahale çalışmaları.	21
2.1.4 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış bilimsel çalışmalar.	22
2.1.4.1 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt içi araştırmalar.	22
2.1.4.2 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt dışı araştırmalar.	29
2.2. Mintzberg' in Yönetici Rollerini	33
2.2.1. Kişiler arası roller.	35
2.2.1.1. Temsilcilik rolü.	36
2.2.1.2 Liderlik rolü.	36
2.2.1.3 Birleştirici rolü.	36
2.2.2 Bilgiye dayalı roller.	37
2.2.2.1 Gözetleme rolü.	38
2.2.2.2 Yayıncılık rolü.	38

2.2.2.3 Sözcülük rolü.	38
2.2.3 Karar temelli roller.	39
2.2.3.1 Girişimcilik rolü.	39
2.2.3.2 Problem çözücü rolü.....	40
2.2.3.3 Kaynak ayırımı rolü.....	40
2.2.3.4 Müzakereci rolü.....	40
2.2.4 Mintzberg'in yönetici rolleri ile ilgili yapılan araştırmalar.	40
2.2.4.1 Mintzbergin yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt içi araştırmalar.	41
2.2.4.2 Mintzberg'in yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt dışı araştırmalar. .	44
3.Bölüm	52
Yöntem	52
3.1. Araştırmanın Modeli	52
3.2 Çalışma Grubu.....	52
3.2.1 Araştırmaya ilişkin evren ve örneklem.....	52
3.2.1. Okul müdürlerinin demografik bilgileri.	54
3.3 Veri Toplam Araçları ve Geliştirilmesi	56
3.3.1 Psikolojik iyi oluş ölçeği.	56
3.3.1.1 Psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması.....	59
3.3.2 Mintzberg'in yönetici rolleri ve rol davranışları ölçeği.	64
3.4 Verilerin Toplanması ve Analizi	66
4.Bölüm	68
Bulgular	68
4.1 Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular	68

4.1.1 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve ilçe değişkenine ilişkin bulgular.....	69
4.1.2 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve okul türü değişkenine ilişkin bulgular.....	70
4.1.3 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular.....	71
4.1.4 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin bulgular.....	73
4.1.5 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin bulgular.....	74
4.2 Okul Müdürlerinin Mintzberg'in Yönetici Rollerini Yerine Getirmelerine İlişkin Bulgular	76
4.2.1 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve ilçe değişkenine ilişkin bulgular.	78
4.2.2 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve okul türü değişkenine ilişkin bulgular.	80
4.2.3 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular.	82
4.2.4 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin bulgular.....	84
4.2.5 Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin bulgular.	86
4.3 Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ve Mintzberg'in Yönetici Rollerini Yerine Getirmeleri Arasında İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	90
5.Bölüm	93

5.1 Sonuç ve Tartışma	93
5.2 Öneriler.....	101
5.2.1 Araştırmacılara yönelik öneriler.....	101
5.2.2 Uygulayıcılara yönelik öneriler.....	102
Kaynakça	103
EKLER	119
Ek 1. Araştırmaya İlişkin İzinler	119
Ek 1.1 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni	119
Ek 1.2 Araştırmaya İlişkin Resmi İzin	120
Ek 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Mintzberg’in Yönetici Roller Ölçeği	121
Ek 3. Özgeçmiş.....	126

Tablo Listesi

Tablo 1 Araştırmanın Evreni	53
Tablo 2 Araştırmanın Örneklemi	53
Tablo 3 Okul Müdürlerinin Demografik Bilgileri.....	55
Tablo 4 Psikolojik iyi oluş ölçeği korelasyon ve iç tutarlılık katsayıları	57
Tablo 5 Alt boyutlara göre ölçek madde numaraları.....	57
Tablo 6 42 maddelik form alt boyutlara göre ölçek numaraları.....	58
Tablo 7 Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları	61
Tablo 8 Uyum indeksleri ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri.....	62
Tablo 9 Alt rollere göre ölçek madde numaraları.	65
Tablo 10 Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri.	68
Tablo 11 Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ilçe değişkenine göre karşılaştırılması.	69
Tablo 12 Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul türü değişkenine göre karşılaştırılması.	70
Tablo 13 Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.	72
Tablo 14 Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması.	73
Tablo 15 Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin branş değişkenine göre karşılaştırılması.	74
Tablo 16 Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin bulgular.....	77
Tablo 17 Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin ilçe değişkenine göre karşılaştırılması.	78

Tablo 18 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin okul türü değişkenine göre karşılaştırılması.....	80
Tablo 19 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.....	83
Tablo 20 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması.	85
Tablo 21 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin branş değişkenine göre karşılaştırılması.	87
Tablo 22 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirmeleri arasındaki ilişki.....	91
Tablo 23 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirmeleri arasındaki regresyon.	92

Şekiller/Grafikler Listesi

Şekil 1 Psikolojik iyi oluşun bileşenleri ve kuramsal temelleri. (Ryff, 2018a).	13
Şekil 2 Mintzberg'in yönetsel roller sınıflandırması (Mintzberg, 1973).	35
Şekil 3 Kişilerarası rolü ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).	35
Şekil 4 Bilgiye dayalı roller ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).	37
Şekil 5 Karar temelli roller ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).	39
Şekil 6 Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin pathdiagramı.	63



1.Bölüm

Giriş

1.1.Problem Durumu

Eğitim sistemlerinin önemli yapı taşlarından birisi okuldur. Okulun yönetilmesinin eğitim sisteminin işlerliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin rol ve davranışlarını yerine getirmeleri, eğitim yönetim faaliyetlerinde işlerliğine hizmet etmektedir. Bu kapsamda okul müdürlerinin yönetsel faaliyetleri üzerine yapılmış çeşitli araştırmalar mevcuttur. Gelişen bilimsel anlayışlarla ve insancıl yaklaşımlarla bireylerin psikolojik bir varlık olduğu göz önünde bulundurulmaktadır. Her bireyin olduğu gibi okul müdürlerinin de psikolojik bir varlık olduğu göz önünde bulundurularak bilimsel araştırma ve değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Okul müdürlerinin sadece yönetsel rollerini yerine getirmeleri üzerine değil onların psikolojik işlevselliğini de kapsayan araştırmaların faydalı olacağı düşünülmektedir.

1980 li yıllardan sonra olumlu insan işlevselliği kavramı kapsamında bireyin psikolojik açıdan olumsuz özelliklerinden ziyade olumlu özellikleriyle ilgilenilmeye başlanılmıştır. Bunun sonunda insanın olumlu işlevselliğiyle alakalı eksikliklere karşı psikolojik iyi oluş modeli ortaya konulmuştur (Ryff, 1989).

Kavramsal olarak kökleri Aristo'ya kadar dayanan iyi oluş kavramı hakkında temelde iki yaklaşım vardır. Bu iki temel bakış açısı Hedonizm (hazcılık) ve Eudemonizmdir (psikolojik işlevsellik). Hedonizm (hazcılık) insanın olumlu duygularının olumsuz duygularına göre daha çok olması ve bireyin yaşam alanlarında doyum sağlamasıdır. Hedonizm yaklaşımı daha çok mutluluk anlamına gelen “iyi oluş” kavramını tanımlamaktadır. Eudemonizmin (psikolojik işlevsellik) bakış açısına göre iyi oluş; mutluluğun çok daha ötesinde bireyin kendini gerçekleştirme, anlamlılık, bireyin psikolojik açıdan işlevsel olması ve kendi potansiyelini

aktive edebilmesi anlamına gelmektedir. Eudemonizm (psikolojik işlevsellik) yaklaşımının kavramsal olarak karşılığı “psikolojik iyi oluş”tur (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

Ryff (1989), psikolojik iyi olmayı, duygusal olarak pozitif veya olumsuz olmak ve hayattan alınan doyumun birleşimi olarak tanımlamaktan öte; hayata dair çok boyutlu tutumları içeren bir yapı olarak tanımlamıştır. Eudemonik (psikolojik işlevsellik) anlayışı benimseyen Ryff ; mutluluğun tek başına yeterli olmadığını, bireyin mutlu olmasının ruh sağlığı açısından sağlıklı olmak anlamına gelmediğini, bireyin aynı zamanda psikolojik açıdan işlevsel olması gerekliliğini ileri sürmüştür. Ryff (1989), oluşturduğu psikolojik iyi oluş modelinde altı boyuttan bahsetmektedir. Bu boyutlar “özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul” alt boyutlarıdır. Özerlik bireyin özgün bir düşünce yapısı oluşturmaya karşılık gelmektedir. Çevresel hâkimiyet bireyin çevresini dizayn etme ve çevresini etkileyebilmesi ile ilgilidir. Kişisel gelişim olarak adlandırılan boyut bireyin gelişmenin ve gelişimin farkında olması anlamına gelmektedir. Diğerleriyle olumlu ilişkiler olarak adlandırılan boyut bireyin diğer bireylerle pozitif ilişkiler kurması anlamına gelir. “Yaşam amacı” alt boyutu bireyin varoluşsal amacının farkında olmasıdır. Kendini kabul boyutu ise bireyin kendini tüm özellikleriyle kabul etmesidir.(Ryff, 1989; Ryff ve diğerleri, 1999). Ryff’ın psikolojik iyi oluş modelinin temeli, klinik (Jahoda, 1958 ; Jung, 1933), gelişimsel (Bühler, 1935 ; Erikson, 1959 ; Neugarten, 1973), varoluşsal (Frankl, 1959), hümanistik (Maslow, 1968 ; Rogers, 1962) ve sosyal (Allport, 1961) psikolojik yaklaşımlara dayanmaktadır (Ryff, 2018b).

Psikolojik iyi oluş kavramı çok fazla bilimsel çalışmanın konusu olmuş 1989’dan bu yana bilimsel olarak büyük bir gelişim göstermiştir. Psikolojik iyi oluş kavramının bilimsel gelişimini analiz etmek için bu alanda yapılmış bilimsel çalışmalardan yola çıkılarak psikolojik iyi oluş konusunun çalışıldığı altı disiplin belirlenmiştir. Bunlar gelişme ve yaşlanma, kişilik, aile deneyimleri, iş ve diğer yaşam deneyimleri, sağlık ve biyolojik

araştırmalar ve klinik müdahale çalışmalarıdır. Bu tematik alanlardan biri olan iş ve diğeri yaşam deneyimleri hakkında yapılan bilimsel çalışmaların daha çok bireylerin depresyon, anksiyete ve fiziksel rahatsızlıklarıyla ilişkisini incelendiğini; bireyin iş yaşamının insanın olumlu yönleriyle arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların çok az sayıda olduğu belirtilmiştir (Ryff, 2014).

Yönetim başlı başına karmaşık bir yapıya sahip çok yönlü bir süreçtir. Yönetici bu karmaşık yapıların birbiriyle bağlantısını kurmak için çeşitli rolleri yerine getirmelidir.

Yönetici rolleri, yöneticinin işlevsel davranışlarının bütünüdür (Bursalıoğlu, 2015).

Mintzberg; (1980) yöneticilerin yönetim görevi uygulamaları kapsamında bazı rolleri yaşamalarını, yönetimin doğası gereği bu rollerin yerine getirilmesinin önemini vurgulamıştır.

Mintzberg'in ön gördği bu roller temel de üç başlık altında toplanmış, toplamda on role tekabül eden başlıklardır. Temelde üç başlık altında toplanmış roller "kişilerarası roller, bilgiye dayalı roller, karar temelli roller" şeklindeyir. Kişilerarası roller başlığı içeriğinde yönetimin vitrini ve sembolü anlamına gelen "temsilcilik" alt rolünü, personele motivasyon katmak ve öncülük etmek anlamına gelen "liderlik" alt rolünü ve yöneticinin bulunduğu yapı içerisinde i ve dış birimler arasında köprü vazifesi görmesini ifade eden "birleştirici" alt rolünü barındırmaktadır. Bilgiye dayalı roller başlığı içeriğinde, iş ile ilgili faydalı bilgilerin taranması ve bulunması anlamına gelen "gözetleme" alt rolünü, bu bilgilerin gerekli kişilere iletilmesi anlamına gelen "yayıncılık" alt rolünü ve dış çevreye yapılması gereken açıklamalar yapılmasına karşılık gelen "sözcülük" alt rolünü barındırmaktadır. Karar temelli roller başlığı içeriğinde, gelişim değişimi esas alan "girişimcilik" alt rolünü, sorunları düzeltilici bir işlev güden "problem çözücü" alt rolünü, kaynakların nasıl kullanılacağına dair kaynak yönetiminin gerçekleştirildiği "kaynak ayırımı" alt rolünü ve uyuşmazlıkları, anlaşmazlıkları uzlaştırmaya yönelik olan "müzakereci" alt rolünü barındırmaktadır (Mintzberg, 1990).

Eğitim sisteminin en önemli birimsel yapılarından birisi okuldur. Okulun yönetimi eğitim sisteminin gidişatı ve geleceği için önemli bir detaydır. Okulun yönetsel anlamda başı olan müdürün yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyi ve okul müdürünün psikolojik açıdan sağlıklı ve işlevselliğiyle ilgili araştırmalar yoktur. Sonuç olarak okul müdürünün psikolojik iyi oluş düzeyinin incelenmesi konusundaki araştırmalar az sayıdadır. Bireyin psikolojik açıdan işlevsel olması onun aktif bir hayat sürmesi ve sağlıklı olmasını gerektirir. Her birey gibi yöneticide psikolojik bir varlıktır. Yöneticilik gibi çok yönlü bir mesleği icra eden bireylerin de psikolojik açıdan işlevsel olmasının mesleklerini, meslekî rollerini yerine getirme düzeyleriyle bir bağlantısı olabilir veya bu rolleri yerine getirmek yöneticilerin psikolojik iyi oluşuna katkıda bulunabilir. Yöneticinin psikolojik açıdan işlevsel ve sağlıklı olmasından veya olmamasından yönetim faaliyetinin etkileneceği düşünülmektedir. Aynı zamanda yöneticinin yöneticilik rollerini yerine getirme veya getirmeme düzeyi, psikolojik iyi oluş düzeyini besleyen veya beslemeyen bir değişken olabilir. Bu bağlamda yöneticinin yönetim rollerini yerine getirme düzeyiyle, psikolojik iyi oluş düzeyi arasında ki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda yöneticilik mesleğine seçme işlemleri içinde psikolojik faktörlerin varlığının ne ölçüde olduğunu görmek adına eğitim sistemine katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada da Ryff'ın (1989) çok boyutlu psikolojik iyi oluş modelinden ve Mintzberg'in (1980) yönetici rollerinden yararlanılarak okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyi ile yönetici rolleri arasındaki ilişki araştırılacaktır. Bu kapsamda ilgili konuların teorik alt yapıları incelenmiş, literatürde daha önce yapılan benzer çalışmalara bakılmış ve nicel araştırma yöntemleriyle bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı: Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerini, okul müdürlerinin görüşlerinden faydalanarak belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda “Okul müdürlerinin

psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri arasındaki ilişki nedir?" sorusunun ve aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

1.2.1 Alt problemler.

1. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri nedir?
2. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri nedir?
3. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyet, meslekî kıdem, branş ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri cinsiyet, meslekî kıdem, branş ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri, Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Psikolojik iyi oluş kavramı; bireyin psikolojik açıdan sorunsuz olmasının yanı sıra bireyin aynı zamanda yaşam amacının farkında, özerk, diğer bireylerle pozitif ilişkiler kurabilen, gelişime önem veren, çevresini dizayn etme konusunda usta ve kendini gerçekleştirme sürecinin farkında olmasına karşılık gelmektedir. Psikolojik iyi oluş kısaca bireyin işlevselliği anlamına gelmektedir ve her birey için önemlidir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Dünya genelinde psikolojik iyi oluş konusunda yapılmış bilimsel çalışmalar incelenip kategorilere ayrıldığında psikolojik iyi oluş ve iş deneyimleri ilişkisi diğer kategorik alanlara göre en az sayıda çalışılan alandır. İnsan yaşamının büyük bir bölümünü etkileyen iş hayatının psikolojik iyi oluş ile birlikte çalışılıp incelenmesi ve araştırmalara konu edinilmesi çok önemlidir (Ryff, 2014). Okul müdürlerinin de iş hayatları ve psikolojik iyi oluşu birlikte incelenmesi gereken konulardan biridir. Çünkü okul, eğitim sistemi açısından incelendiğinde en işlevsel ve en önemli ögedir (Açıkalın, 2015). Eğitim sisteminin en önemli ögesi olan

okulun yönetimi çok önemlidir ve bu konuda okul müdürü önemli rol oynamaktadır. Çünkü okul müdürlerinin yerine getirdiği roller; okulun verimliliğini, işleyişini, gidişatını, değişimini ve gelişimini belirlemekte ve yönlendirmektedir (Garies ve Tschannen-Moran, 2005). Bu bağlamda okul müdürlerinin yöneticilik rolleri ve psikolojik iyi oluş ilişkisinin incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu araştırma okul müdürlerinin psikolojik faktörlerinin araştırmasıyla eğitim sistemimizin yönetici seçiminde kullanacağı yöntemler psikolojik özelliklerin ne ölçüde etkili olabileceği konusunda bir değerlendirme yapmasına katkıda bulunabilir.

Alan yazını incelendiğinde ülkemizde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin konu edinildiği çok az araştırma vardır. Bu araştırmalarda, okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesinin yanı sıra; tükenmişlik, karar verme stilleri, örgütsel vatandaşlık ve dönüştürücü liderlik gibi alanlarla birlikte çalışılmıştır. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşlarıyla birlikte tüm yönetim rollerini doğrudan kapsayan bir çalışma yoktur (Danişment, 2012; Yılmaz, 2016; Demirtaş, 2016; Uslu, 2016; Keleş, 2018). Mintzberg'in yönetici rolleriyle ilgili ülkemizde yapılan bilimsel çalışmalar az sayıdadır ve psikolojik iyi oluşla ilişkisi daha önce hiçbir araştırmada incelenmemiştir (Rüzgar ve Kurt, 2013; Gökçe, 2013; Başarangil, 2016; Tok ve Doğan, 2019; Doğan, 2019; Terzioğlu, 2019). Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rolleri arasındaki ilişkinin inceleneceği bu araştırma literatüre kazandıracığı yenilikler açısından bir ilk niteliğinde olmasından ve okul yönetiminde psikolojik faktörlerin ne ölçüde var olduğunun belirlenmesi açısından çok önemlidir.

1.4.Varsayımlar

Araştırmaya katılan okul müdürleri veri toplama araçlarındaki maddeleri cevaplandırırken kendilerini yansıtan doğru cevaplar vermiştir.

1.5.Sınırlılıklar

1. Araştırmada incelenen yapılar ölçme araçlarının ölçümleyebildiği faktörlerle sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilen bulgular ve sonuçlar nicel veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırma Bursa ilinde merkez Osmangazi, Yıldırım ve Nilüfer ilçelerinde görev yapan okul müdürlerinin görüşleriyle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Psikolojik İyi Oluş: Bireyin psikolojik açıdan tam ve işlevsel olması anlamına gelen altı faktörlü bir yapı.

Mintzberg'in Yönetici Roller: Temelde üç başlık altında toplanmış, toplam on role tekabül eden Mintzberg'e göre yöneticilerin yerine getirmeleri gereken roller ve rol davranışları.

2. Bölüm

Kuramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik İyi Oluş

Psikoloji bilimi, bilim dünyasında ilk ortaya çıktığı andan beri hastalıklarla ilgilenmiştir. Genellikle ağır patolojik durumlar, ruhsal bozuklar, depresyon, anksiyete, işlev bozuklukları, acı ve mutsuzluk gibi sorunlarla ilgilenmiştir. Psikoloji bilimi insanın sağlıklı duyu düşünce davranışları üzerine odaklanmış sağlıklı insan örüntüleriyle ilgilenmemiştir (Akın, 2015: 15; Doğan, 2014: 142). Psikoloji bilimi, insan psikopatolojisinin nedenlerini ve bu sağlıklı durumlara yönelik çözümler üretmekle uzun yıllar uğraşmıştır. Modern psikoloji, tarihi boyunca kriz odaklı bir anlayış gütmüş ve tüm çalışmaları sağlıklı ruh halinin tedavi edilmesi üzerine yapmıştır. Psikoloji biliminin genellikle sorun odaklı çalışmalar içerisinde olması, olumlu insan davranış, duyu ve düşünceleri hakkında çalışmaların yapılmasını ve bireyin avantajlı, istikrarlı ve güçlü özellikleri hakkında çalışmaların ihmal edilmesine sebebiyet vermiştir. 2. Dünya savaşından sonra yapılan çalışmalarda ise psikolojik iyilik hali sadece insanın herhangi bir sorununun olmaması olarak adlandırılmış, bireyin olumlu özellikleri yine ihmal edilmiştir (Ryff, 1995).

Pozitif psikoloji akımının, psikoloji bilimi açısından yaygınlaşmasından sonra psikoloji biliminin ilgilendiği konularda bir değişim olmuştur. Pozitif psikolojide insanın ruhsal sorunlarından, depresyon ve kaygı bozuklukları veya daha farklı davranış bozukluklarından ziyade psikolojik açıdan uyumlu ve işlevsel yapılara önem verilmiştir. Pozitif psikoloji akımı psikolojik olarak insanın olumlu, uyumlu, işlevsel özelliklerini araştırmıştır. Bireyin sağlıklı olan özelliklerini araştırmaya ve geliştirmeye yönelik çalışmalara yoğunluk göstermiştir (Keyes ve Haidt, 2003). Pozitif psikoloji akımı; bu bağlamda psikopatolojik bir anlayış güden, insanın sağlıklı ruh haline ve olumsuz psikolojik

özellikleriyle ilgilenen bilimsel anlayışa bir tepki olarak bilim dünyasında yerini almış ve bu şekilde ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002).

Pozitif psikoloji anlayışının önde gelen ismi ünlü psikolog Martin Seligman liderliğinde bir araya gelen Christopher Peterson, Rick Snyder ve Ed Diener gibi pozitif psikoloji alanında araştırma yapan psikologlar bir araya gelerek pozitif psikolojinin amacını ifade etmişlerdir. Pozitif psikolojinin amacının insanlarda olumsuz özelliklerden çok olumlulara, zayıf yönlerden ziyade güçlü yönlere; zayıflık, hassaslık ve kırılganlığın aksine sağlamlık, dayanıklılık, sağlıklılık ve refah gibi olumlu konularla ilgilenmek olduğunu ifade etmişlerdir (Luthans, 2002). Acı, çaresizlik, tükenmişlik, başarısızlık ve patolojiyle ilgilenen psikoloji bilimi pozitif psikoloji akımıyla birlikte gelişim ve değişim göstermiş, modern hayatın bireye sağladığı olanaklar doğrultusunda mutlu bir hayat yaşayabilmesi üzerinde durmuştur (Caprara ve Cervore, 2003). Bu bağlamda pozitif psikoloji; yaşam doyumu, şükran, esneklik, bağışlama, umut, mutluluk, iyimserlik, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş gibi olumlu psikolojik durumlarla ilgilenmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikolojik iyi oluş, pozitif psikolojinin ilgilendiği en önemli konulardan biridir (Ryff, 1989).

İnsanlık tarihin her döneminde bütün bireyler mutluluk ve iyilik hali içerisinde olma eğilimindedirler. Felsefe ve ahlak gibi alanların özellikle yoğun olarak ilgilendiği konulardan biri olan iyilik hali, insanlığın sürekli elde etmeye çalıştığı, onun peşinden gittiği ve aradığı bir kavram olmuştur (Ryff ve Singer, 2006). Aristo (1997), bireyin iyilik halini tarif eden bu kavramı iyi oluş kavramı (Well-being) olarak tanımlamış ve insan davranışı ile başarılabilen şeylerin zirvesinde iyi oluş (eudaimonizm) olduğunu belirtmiştir. Daha sonraları bu kavramı psikoloji bilimi ve daha çok pozitif psikoloji anlayışı kendi paradigması içerisinde kavramsallaştırmaya devam etmiştir. Aristo'dan sonra bu kavram ilk olarak Bradburn tarafından 1960 lı yıllarda ortaya atılmıştır (Tatlıhoğlu, 2012). Bradburn'a (1969) göre Aristo'nun iyi oluş tanımı "mutluluk" olarak anlamlandırılmıştır. Ryff ve Singer (2006) önceki

araştırmacıların Aristo'nun "eudemoni" kavramını açıklamada yetersiz kaldıklarını, eudemoni kavramının mutluluktan çok daha öte iyi oluşun zirvesi olduğunu belirtmişlerdir.

İyi oluş kavramını inceleyecek olursa karşımıza iki farklı iyi oluş anlayışı çıkacaktır. İyi oluşa yönelik anlayışlardan birisi "Hedonizm (Hazcılık)" bir diğeri ise "Eudemonizm" dir. (psikolojik işlevsellik) (Ryff, 1989). Hazcılık anlayışı daha çok bireyin duygu durumuyla ilgilidir. Bireyin çeşitli yaşam alanlarında istediği doyuma ulaşması ve bireyin yaşamdan aldığı haz ön plandadır. İş hayatı, aile hayatı ve eğitim hayatı gibi bireyin yaşam alanlarında doyuma ulaşması ön plandadır. Her bireyin iyi oluşu kendine özgü değerlere sahiptir. Her birey için ortak bir doyum ve mutluluk seviyesi ölçütü yoktur. Hazcılık anlayışı daha çok bireyin öznel iyi oluşunu tanımlamaktadır. Psikolojik işlevsellik anlayışı ise hazcılıktan farklı olarak bireyin psikolojik doyumundan öte psikolojik açıdan işlevselliğe ulaşması için gerekli olan canlılıktır. Psikolojik işlevsellik anlayışı bireyin kendini gerçekleştirme enerjisini kullanabilmesi ve yaşama yüklediği anlamlılıktır. Psikolojik işlevsellik kavramının literatürdeki karşılığı "psikolojik iyi oluş" kavramıdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Waterman, 1993).

Günümüzde sıklıkla kullanılan psikolojik iyi oluş kavramını ortaya koyan kişi Carol Ryff'tir. Ryff (1989) psikolojik iyi oluşun, pozitif psikoloji kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ryff (1995) eudemonic bir bakış açısıyla pozitif psikoloji literatürüne psikolojik iyi oluş kavramını kazandırmış ve psikolojik iyi oluşu, kişinin potansiyelini gerçekleştirmesini temsil eden mükemmelliğe ulaşma çabası olarak tanımlamıştır.

2.1.1. Psikolojik iyi oluş kavramının tanımı. Psikolojik açıdan iyilik halini, iyi oluşu açıklayan pozitif psikoloji alanı için eudemonic bakış açısına göre iyi oluş, psikolojik açıdan işlevsel olma, tam ve işler bir şekilde psikolojik aktivitede olma anlamına gelmektedir ve kavramsal karşılığı "psikolojik iyi oluş" demektir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Deci ve

Ryan (2008) de eudemonic bakış açısına göre iyi oluşu tanımlamaktadır ve iyi oluşu, kendini gerçekleştiren bireyi tarif etmesi, tam ve işler bir kişinin özelliklerini belirtmesinden dolayı psikolojik iyi oluş kavramı olarak tanımlamaktadır. İyilik hali eudemonic bakış açısına göre “psikolojik iyi oluş” olarak tanımlanmıştır.

Ryff (1989) psikolojik iyi oluş kavramını, iyi oluş kavramından farklı olarak sadece mutluluk ve yaşam doyumundan ibaret bir şekilde tanımlamamıştır. Ryff’ ın psikolojik iyi oluş tanımında mutluluğun sadece bireyin kendini iyi hissetmesi olmadığı, aynı zamanda bireyin kendisi için işlevsel bir şekilde çalışması olarak tanımlamıştır. Yaşamdan haz almak psikolojik iyi oluş için yeterli değildir. Psikolojik iyi oluş bireyin hayat kaygısı ile kendi ve sosyal ortamı ile arasında dengeli bir psikolojik yapıyı kuracak güçte olması demektir. (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluş kavramına yönelik tanımlar incelendiğinde, insanın kişilik yapısına, bireylerin psikolojik iyi oluş durumuna ve bireyin kendini gerçekleşmesi için gereken koşullarla ilgilendikleri görülmektedir. Psikolojik iyi olma anlayışına göre psikolojik iyi oluş bireyin sadece mutlu bir yaşam sürmesi ve sıkıntılardan arınık olması değildir. Bireyin sıkıntıları olmasına rağmen kendi hedefleri doğrultusunda ilerleyebilmesi, kişinin kendi işlevselliğini kaybetmemesidir (Ryff ve Singer, 1998).

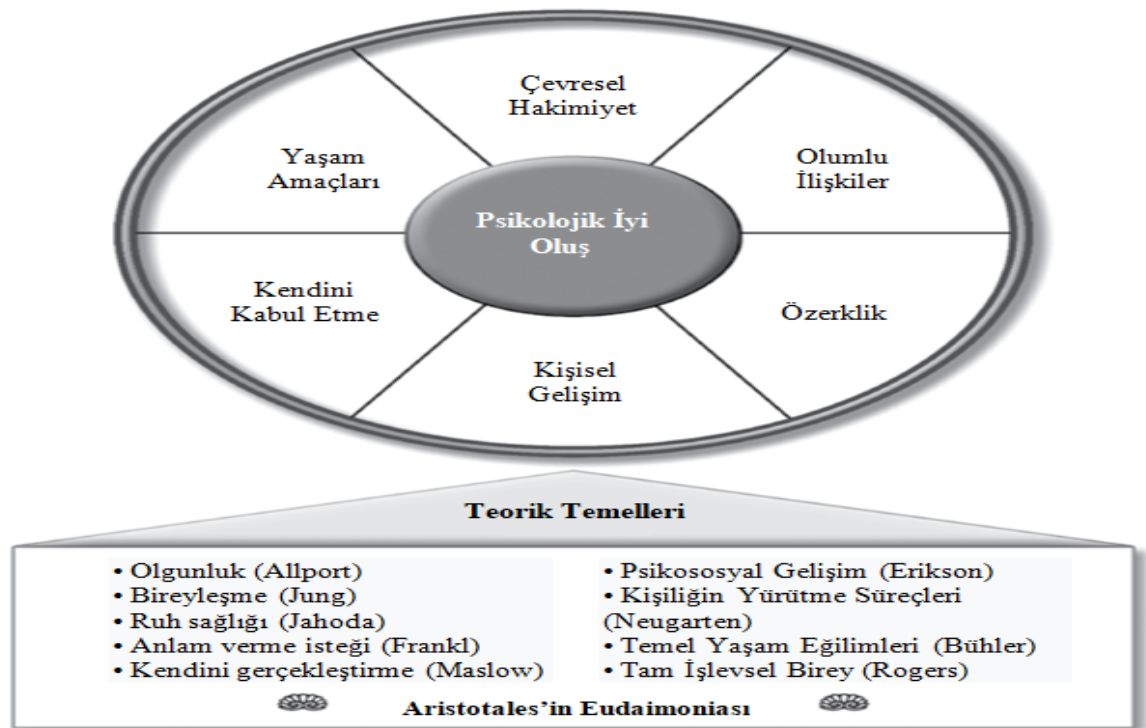
Psikolojik iyi oluş için önemli araştırmacılardan olan Ryff psikolojik iyi oluş kavramının pozitif psikoloji bilimi açısından değerlendirilmesini önemle vurgulamıştır. Psikolojik iyi oluş kavramını, bireyin psikolojik işlevsellik göstermesi olarak tanımlamıştır. İyi oluş üzerine yapılan tanımlarda, yaşam doyumunu, duygu durumunda pozitif olma gibi durumlara odaklanıldığı için psikolojik işlevsellik olarak değerlendirme yapılmasının ihmal edildiğini belirtmiştir. Psikolojik iyi oluşun haz ve doyumdan ibaret olmasından ziyade, bu basit tanımın aksine yaşam tutumlarından oluşan karmaşık ve çok boyutlu bileşenleri olan bir yapıdır (Ryff, 1989).

2.1.2.Psikolojik iyi oluşun bileşenleri. Psikolojik iyi oluşu yansıtan bazı özellikler vardır. Bireyin kendi hedeflerinin ve yaşamsal amaçlarının bilincinde olması, kişiler arası ilişkilerinde başarılı faaliyetlerde bulunması, ilişkilerini başlatabilme ve sürdürebilme konusunda verim alması, bireyin kendine yönelik algılarında gerçekçi ve pozitif olması psikolojik iyi oluşun bazı özelliklerindendir. Aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu çevreyi kendi tercihleri doğrultusunda ihtiyaçları ölçüsünde belirlemesi, atılgan ve girişken olması, gelişime açık olması ve kişinin kendi özelliklerinin farkında olması gibi işlevler psikolojik iyi oluşu yansıtmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Psikolojik iyi olmayı sadece duygulanımın yönü açısından değerlendirmek doğru değildir. Hayattan elde edilen doyumun ötesinde yaşama yönelik tutumlar da psikolojik iyi oluş açısından önemlidir (Ryff, 1989).

Ryff (1989), psikolojik iyi oluş üzerine yaptığı araştırmalar doğrultusunda ve yapmış olduğu kavramsallaştırmalar sonucunda altı boyutlu psikolojik iyi oluş modelini literatüre kazandırmıştır. Psikolojik iyi oluşun altı boyutu, bireyin hem bilişsel hem duygusal bir varlık olarak kendi istekleri doğrultusunda hareket etmesini (özerlik), bireyin yaşamsal faaliyetlerinde bulunmak istediği yaşamsal faaliyet ortamlarını, kendi amaçlarına yönelik, ihtiyaçlarını karşılayacak bir şekilde belirleyebilme ve yönlendirebilme potansiyelini (çevresel hâkimiyet), bireyin kendisinin sürekli bir gelişim ve büyüme içerisinde olduğu duygusunu yaşamayı (kişisel gelişim), insanlarla başarılı ilişkiler kurmayı (diğerleriyle olumlu ilişkiler), bireyin kendi varlık sebebinin farkında olmasını (yaşam amacı), bireyin kendisini ve sahip olduğu her türlü özellikleri kabul etmesini (kendini kabul) içermektedir (Ryff, 1989; Ryff ve diğerleri, 1999).

Ryff'ın psikolojik iyi oluş modeli eudaimonic bakış açısına göre şekillenmiştir. Psikolojik iyi oluş modeli, psikolojik işlevsellik açısından değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Ryff, psikolojik iyi oluş modelinin temelini Maslow'un kendini gerçekleştirme (Maslow,

1968), Rogers'ın işlevsel tam bireyi (Rogers, 1962), Allport'un olgunluğu (Allport, 1961), Jung'ın bireyselleşmesi (Jung, 1933), gibi psikolojik işlevsellik kuramlarından faydalananarak bu teorilerin birleşimiyle oluşturmuştur (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Psikolojik işlevsellik teorilerinin yanı sıra Erikson'un (1959) psikososyal gelişim kuramı, Buhler'in (1935) temel yaşam eğilimleri kuramı, Neugarten'in (1973) kişiliğin yönetici süreçleri, psikolojik sağlık ve Frankl'ın (1959) yaşamın anlamı ve amacı teorileri Ryff'in modelinde faydalandığı diğer kuram ve yaklaşımlardır (Ryff ve Singer, 1996).



Şekil 1. Psikolojik iyi oluşun bileşenleri ve kuramsal temelleri. (Ryff, 2018a).

Psikolojik iyi oluş modeli, psikolojik yaklaşımlara göre klinik (Jahoda, 1958 ; Jung, 1933), gelişimsel (Bühler, 1935 ; Erikson, 1959 ; Neugarten, 1973), varoluşsal (Frankl, 1959), hümanistik (Maslow, 1968 ; Rogers, 1962) ve sosyal (Allport, 1961) psikolojik yaklaşımlardan faydalanan karma bir yapıdır (Ryff, 2018b).

Psikolojik iyi oluş modelinin kuramsal yapısını oluşturan özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabul bilşenlerinin genel özellikleri aşağıda belirtilmiştir (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.1. Özerklik (autonomy). Özerlik alt boyutu, bireyin kendi duygu ve düşünce ve davranışlarında bağımsız ve bireyin kendi gibi davranmasını esas alan bir anlayıştır. Özerk bireyler kendini gerçekleştirmiş, bağımsız bir kişisel işleyiş yapısı oluşturmuş, diğer insanların fikirlerini önemseyen lakin kendi standartları çerçevesinde hareket eden ve kendini bu şekilde değerlendiren bireylerdir. Toplumsal normları birebir kendi normu gibi kabul etmemek ama toplum düzenini sağlayan kurallara da bağlı olmak özerk birey özelliğidir. Kısacası özerlik bireyin dış çevreden bağımsız kendi kişisel standartlarının olmasıdır (Ryff, 1989). Özerklik özelliği yüksek bireyler, kendi kendine karar verebilir ve bağımsızdır. Düşüncelerine ve davranışlarına yönelik gelen sosyal baskılara karşı direnç gösterebilir. Düşüncelerine ve belirli tarzda davranması yönünde gelen sosyal baskıları uygun şekilde karşılayarak kendine uygun düzenlemeyi yapabilir. Davranışlarını kendi içinden geldiği şekilde ayarlar, kendini kişisel standartları ile değerlendirir. Özerklik özelliği düşük bireyler, başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleriyle ilgilenir. Önemli bir karar vermede başkalarının yargılarına güvenir. Belirli tarzda davranma ve düşünmeye yönelik sosyal baskılara uyum gösterir (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.2. Çevresel hâkimiyet (enviromental mastery). Bireyin kendisine, kendi standartlarına, kendi psikolojik koşullarına göre uyumlu ortam koşullarını belirleme ve oluşturma becerisi çevresel hâkimiyettir. Bireyin çevresini geliştirme, şekillendirme ve değiştirme becerilerini içeren çevresel hâkimiyet, bireyin fiziksel ve zihinsel davranış örüntüleriyle çevresine etkide bulunabilmesini içerir. İşlevsellik anlayışını esas alan psikolojik iyi oluş modeli için çevresel hâkimiyet önemli bir boyuttur (Ryff, 1989). Çevresel hâkimiyet özelliği yüksek bireyler, çevresini yönetme konusunda yeteneklidir ve çevresine üstünlük

kurabilir. Sosyal etkinliklerin karışık düzenlerini organize edebilir. Çevresindeki imkânları, fırsatları etkili bir şekilde kullanabilir. Kişisel ihtiyaçlarına ve değerlerine uygun ortamları seçebilir ve oluşturabilir. Çevresel hâkimiyet özelliği düşük bireyler, günlük işlerini yürütmeye zorlanır, çevresindeki koşulları geliştirmenin ya da değiştirmenin mümkün olmadığını düşünür, çevresel fırsatların farkında değildir, dış dünyayı kontrol edebilme düşüncesi zayıftır (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.3. Kişisel gelişim (personal growth). Bireyin kendisine yeni değerler katması, geliştirmesi, potansiyelini arttırması ve genişletmesi kişisel gelişim boyutunu tanımlamaktadır. Kişisel gelişimin ana ögesi bireyin kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunma çabası ve kendini gerçekleştirme potansiyelini arttırmasıdır. Bireyin kendi gelişimine katkıda bulunabilmesi için öncelikle kendinin farkında olması gerekmektedir. Kendinin farkında olan birey eksiklerinin de farkında olur ve kendi gelişimine, değişimine katkıda bulunur. Gelişim ve değişimin esas almasından dolayı, kişisel gelişim alt boyutu psikolojik iyi oluş için önemli bir yer tutmaktadır (Ryff, 1989). Kişisel gelişimi özelliği yüksek bireyler, devamlı olarak kendini geliştirme, ilerletme hissine sahiptir. Kendini gelişen ve gelişmekte olan bir insan olarak görür. Yeni deneyimlere açıktır. Kendi hakkında, potansiyeli hakkında farkındalık sahibidir. Gelişim imkânları için zaman ve çaba harcar. Zamanın üstünde kalma isteği vardır. Kendi hakkındaki algısı ve etkililiği değişime açıktır ve farklı yollarla değişebilmektedir. Kişisel gelişimi özelliği düşük bireyler, kişisel durgunluk hissine sahiptir. Gelişme hissi ve zamanın üstünde kalma isteği zayıftır. Yaşamla ilgili sıkılmış ve ilgisiz tavırlara sahiptir. Yeni davranışlar ve tutumlar geliştirmeyi mümkün görmez. (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.4. Diğerleriyle olumlu ilişkiler (positive relations with others). Bireyin başkalarıyla ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri sürdürebilmesi bireyin yetişkinliğiyle ilgilidir. Olgun birey, diğer insanlarla birliktelik kurabilen, ilişkilerini sürdürebilen bireydir.

Diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutu bireyin diğer insanlarla pozitif ilişkiler kurabilmesiyle ilgilidir. Diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurma pozitif psikoloji uygulamaları için önemli bir esas olarak alınmaktadır (Ryff, 1989). Diğerleriyle olumlu ilişkiler özelliği yüksek bireyler, diğer insanlarla samimi, doyum verici, güvenilir ilişkilere sahiptir. İnsanlarla bir arada iken kendini huzurlu ve rahat hisseder. Güçlü empati yeteneğine sahiptir. İnsan ilişkilerinde etkileyici ve ilgili tavırlara sahiptir. İnsan ilişkilerinin belirli bir denge (alma – verme) üzerine olduğunu bilir ve buna uygun davranır. Diğerleriyle olumlu ilişkiler özelliği düşük bireyler, diğer insanlarla olan ilişkilerinde uzak ve mesafeli tavırlar ortaya koyar. Genel olarak insanlara karşı zor ısınan bir yapısı vardır. Problemlerden dolayı kişilerle olan iletişimini aniden kesebilir, ilişkilerden hemen soğuyan bir yapıya sahiptir. İnsan ilişkilerinde iletişime kapalılık ve ilgisizlik gösterir. Kişilerarası ilişkilerde kendini izole eder ve engelleyici tavırlar ortaya koyar. Diğer insanlarla bağ, iletişim kurmayı gerektiren konularda isteksiz davranır. Kişilerarası bir alanda yer almak, kuramcılar tarafından pozitif, iyi bir yaşamın en temel özelliği olarak gösterilmektedir. (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.5. Yaşam amacı (purpose in life). Bireyin yaşam amaçları içerisinde bir varlık olduğunu vurgulayan alt boyut ise yaşam amacı alt boyutudur. Bireyin hayatta bir amacının olması gerektiği duygusunu hissetmesi, bir amacı olduğunun farkına varması ve bir yaşam amacının olması psikolojik açıdan işlevsel olmanın yani psikolojik iyi oluşun bir boyutudur. Birey hayatta bir amacının olduğu hissini yaşayarak kendisine bir yön verme davranışı içerisine girer. Varoluşsal anlamda kendine bir kimlik edinen birey yaşam amacı sayesinde kendisi için yenilikler oluşturmaya başlar ve yaşamına bu doğrultuda yön katar. Bireyin hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşma yolunda göstermesi gereken çabada yaşam amaçlarıyla ilgilidir. Bireyin hayatına anlam yükleme onu duygusal anlamda da pozitif bir yönde besleyeceği için psikolojik iyi oluş için yaşam amacı önemli bir anlam taşımaktadır (Ryff, 1989). Yaşam amacı özelliği yüksek olan bireyler, yaşam amacına sahiptir ve amaca

yönelik davranışlar sergiler. Şu anın ve geçmişin anlamlı olduğunu düşünür. Yaşam amacına kaynaklık eden inançlarını sahiplenir ve korur. Belirli yaşam hedeflerine ve isteklerine sahiptir. Yaşam amacı özelliği düşük olan bireyler, yaşamında anlam eksikliği vardır. Çok az düzeyde hedefi ve isteği vardır. Belirgin bir yön ve hedef tayin edemez. Geçmiş yaşamında belirgin bir amaç göremez. Kendisine verilen yaşam hakkında genel bir görüşü ve yaşam amacı, inancı yoktur (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.2.6. Kendini kabul (self-acceptance). Bireyin mutlu olabilmesi için en başta gereken psikolojik aktivitelerden biri, bireyin kendini kabul etmesidir. Psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından biri olan kendini kabul mutluluğun ön koşullarından biridir. Bireyin bu kendini kabul duygusunun bilincinde olması gerekmektedir. Kendini kabul psikolojik sağlığın ana gerçeklerinden biridir. Kişinin kendine karşı pozitif tutumlar geliştirmesi, kendisini her haliyle olduğu gibi kabul ederek kendisiyle pozitif bir bağ kurması psikolojik iyi oluşun kendini kabul alt boyutunu ifade etmektedir. Kısacası kendini kabul bireyin kendine yönelik olumlu tutumudur (Ryff, 1989). Kendini kabul özelliği yüksek bireyler, kendisi hakkında olumlu düşüncelere sahiptir. Her türlü iyi ve kötü yönleri ile birlikte kendini tanıyıp kabul eder. Geçmiş hakkında pozitif bir anlayış güder ve olumlu düşüncelere sahiptir. Kendini kabul özelliği yüksek bireyler, kendi ile ilgili genel bir memnuniyetsizlik durumu hâkimdir. Geçmişte yaşanmış olaylar hakkında hayal kırıklığı hisseder. Kişisel yönleri ve özellikleri konusunda rahatsızlık duyar. Şu anda olduğu kişiden farklı bir kişi olabilme isteği içindedir. (Ryff ve Singer, 2008).

2.1.3. Psikolojik iyi oluş modelinin kullanıldığı araştırma alanları. Bugüne kadar onlarca dergide eudaimonic bakış açısıyla iyi oluşun şekillendiği psikolojik işlevsellik olarak adlandırılan, psikolojik iyi oluş konusuyla alakalı yüzlerce yayın yapılmıştır (Ryff , 2018b). Yapılan bu bilimsel çalışmalar birden fazla bilimsel disiplini içerisinde barındırmaktadır. Ryff (2014), yapılan bilimsel çalışmaları psikolojik iyi oluş alanında geline son noktayı görmek

için kategorilere ayırmıştır. Bilimsel çalışmalar incelendiğinde psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan altı tematik araştırma kategorisi karşımıza çıkmaktadır. Bu Tematik alanlar: (1) gelişme ve yaşlanma, (2) kişilik, (3) aile deneyimleri, (4) iş ve diğer yaşam deneyimleri, (5) sağlık ve biyolojik araştırmalar ve (6) klinik ve müdahale çalışmaları. Psikolojik iyi oluş bu bilimsel çalışmaların çoğunda sonuç veya bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Ancak zaman zaman bazı çalışmalarda bağımsız değişken olarak da kullanıldığı görülmektedir (Ryff, 2014). Psikolojik iyi oluş alanında yapılan bilimsel çalışmalar, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kişisel deneyimlerinden ve fizyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklerinden etkilendiğini ve bu özellikleri etkilediğini göstermiştir (Hidalgo vd., 2010).

2.1.3.1. Gelişim ve yaşlanma araştırmaları. Birçok araştırmacı psikolojik iyi oluş ve gelişim ve yaşlanma konusunda araştırma yapmıştır. Vleioras ve Bosma (2009) Erikson'un kimlik oluşum aşamaları ve psikolojik iyi oluşu, Cheng (2009), Keyes ve Ryff (1998) üretkenliği ve psikolojik iyi oluşu araştırmışlardır, yüksek ego gelişimlerini psikolojik iyi oluşla ilişkilendirmişlerdir. Riggle, Rostosky ve Danner (2009) LGB kimliği ve iyi oluş üzerine yapmış oldukları araştırmada lezbiyen, gey ve biseksüel olmayı düşük psikolojik iyi oluşla ilişkilendirmiştir. Saunders ve Kashubeck-West'in (2006) yapmış oldukları araştırmaya göre feminist kimliğe sahip olmak ile yüksek psikolojik iyi oluş seviyesi bağlantılıdır.

Bauer, McAdams ve Sakaeda (2005), Bauer ve McAdams (2004) yaptıkları araştırmalarda yetişkinlik ve yetişkinlik aşamaları ile psikolojik iyi oluşu araştırmışlardır. Springer, Pudrovska ve Hauser (2011) araştırmalarında yaş ve yaşlanma ile psikolojik iyi oluşun ilişkisini araştırmışlardır. Ryff'in (1991) yapmış olduğu araştırmaya göre yaşlı yetişkinlerin ilerleyen yıllarda kendilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşeceği bulgusu elde edilmiştir. Ward'ın (2010), yapmış olduğu araştırmaya göre kendini daha genç hisseden yetişkinler daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyesine sahiptir (Ryff, 2014).

Kısacası gelişim görevlerini başarıyla tamamlamak ve başarılı yaşlanmak, kendini olduğundan genç hissetmek ama kendi yaşının farkında olmak gerçekçi öz değerlendirme yapmak şartıyla, gelişim görevine uygun aktiviteler içerisinde olmak yüksek psikolojik iyi oluşla ilişkilidir (Ryff, 2014).

2.1.3.2. Kişilik araştırmaları. Psikologlar, psikolojik iyi oluş ve kişilik araştırmalarını önemsemişlerdir (Ryff, 2008). Joshanloo ve Rastegar (2007) kişiliğin beş özelliği modelini kullandığı araştırmada; deneyime açıklığın kişisel gelişim ile bağlantılı olduğunu, hoşgörüsüzlüğün diğerleriyle olumlu ilişkilerle, dışadönüklük, vicdan ve nevrotilikliğin çevresel hâkimiyetle, yaşam amacının öz ile bağlantılı olduğunu buldu. Abbott, Croudace, Ploubidis, Kuh, Richards, ve Huppert (2008) yapmış oldukları araştırmada erken kişilik profilleri (16 yaş) ile orta yaşların psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki bağlantıları ele alarak daha dışa dönük genç kadınların orta yaşta daha yüksek psikolojik iyi oluş seviyesini sahip olduğunu bulmuştur. Ferguson ve Goodwin (2010) patolojik özelliklerden farklı olarak iyimserlik gibi kişilik özellikleriyle psikolojik iyi oluşu birlikte incelemiştir ve aralarında pozitif bir ilişki bulmuştur (Ryff, 2014).

Özetle psikolojik iyi oluşla ilgili bilimsel gelişmeler incelendiğinde, kişilik ve psikolojik iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar özellikle psikologlar tarafından büyük önem taşımaktadır. Kalıtsal özellikler olarak bilenen kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluşla ilgili hem boylamsal hem kesitsel araştırmalar yapılmıştır. İyimserlik; yaşam yönetimi stratejileri, empati, duygusal zeka, bağımsızlık ve karşılıklı bağımlılık gibi çok sayıda bireysel farklılık değişkeni psikolojik iyi oluş açısından değerlendirilmiştir (Ryff, 2014).

2.1.3.3. Aile araştırmaları. Sosyolojinin alt alanlarından bilim insanları ve aile çalışmaları, çeşitli aile rollerini, aile geçişlerini ve beklenmedik (normal olmayan) aile olaylarını psikolojik iyi oluşla ilişkilendirmiştir. Birçok yetişkin birden fazla aile rolü üstlenir

(ebeveyn, çocuk, kardeş, eş). Bu durumların psikolojik iyi oluşun çeşitli yönleriyle nasıl bağlantılı olduğu araştırmalarda incelenmiştir. Aile deneyimleriyle alakalı bazı araştırmalara bakılacak olursa Marks, Bumpass ve Jun'un (2004) yapmış olduğu araştırmada yaş ve cinsiyete bağlı olarak bulgular karmaşık olmakla birlikte, çocuklu ebeveynlerde kadınların psikolojik iyi oluşunu erkeklere göre daha düşük olduğu ama evliliğin psikolojik iyi oluş açısından faydalarının kadınlar ve erkekler için benzer olduğu görülmüştür. Ahrens ve Ryff (2006) birden fazla rolün psikolojik iyi oluşla ilişkisini araştırmışlardır. Bulgular birden fazla rolün psikolojik iyi oluşa katkıda bulunduğu yönündedir (Ryff, 2014).

Özetlemek gerekirse, aile rollerindeki fiili faaliyetler önemli olmasına rağmen, daha fazla rol katılımı daha yüksek psikolojik iyi oluşu teşvik ediyor gibi teşvik etmektedir. Başkalarına yardım etmek amacı ve kendini kabul etmeyi artırmaktadır. Sürekli evli olanlar, boşanmış, dul veya hiç evlenmemiş olanlara kıyasla psikolojik iyi olma avantajına sahiptir ancak bekar kadınlar, evli kadınlara göre özerklik ve kişisel gelişimde daha yüksek puan almaktadır. Ebeveynlik, özellikle birinin çocuklarıyla ilgili bir sorunları yoksa, yetişkinlerin psikolojik iyi oluşunu arttırıyor gibi görünmektedir. Çocuklukta bir çocuğun kaybı, on yıllar sonra refahın bozulmasını öngörürken; çocuklukta bir ebeveynin kaybı, yetişkin refahının birden çok boyutunun daha düşük seviyelerini öngörür. Genel olarak, aile hayatı, yetişkinlikte psikolojik iyi oluşun çeşitli yönlerine ilişkin raporlarla kapsamlı bağlantılar göstermektedir (Ryff, 2014)

2.1.3.4 İş ve yaşam deneyimleri araştırmaları. Psikolojik iyi oluş ve bireylerin iş ve çalışma hayatlarına yönelik yapılan araştırmalarda çalışma hayatının olumsuz kazanımlarına (fiziksel ve psikolojik rahatsızlık gibi) odaklanılmış, insanın çalışma hayatı ve insanın olumlu yönlerine etkisi sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuştur (Ryff, 2014). Psikolojik iyi oluş ve iş hayatı ilişkisine dair bazı araştırmalar şöyledir: Lindfors, Berntsson ve Lundberg'in (2006) araştırmalarında kadınlar için, ücretsiz iş düşük düzeyde kendini kabul etme ve çevresel

hâkimiyet ile ilişkilendirilirken, erkekler için ücretli çalışmanın kişisel gelişimin artmasıyla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Srimathi ve Kiran-Kumar (2010) iş türlerini ele aldıkları araştırmada öğretmen kadınların bankacılara göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Son ve Wilson'un (2012) araştırmasına göre gönüllü işlere katılım psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemektedir. (Ryff, 2014). Ryff'in (1997) araştırmasına göre iş ve eğitim deneyimi yaşlı yetişkinler için güçlü psikolojik iyi oluş göstergesidir. Özetle, psikolojik iyi oluş, izlenen çalışma türlerine bağlı olarak değişen bulgularla kariyer arayışlarına katkıda bulunur ve bundan etkilenir (Ryff, 2014).

2.1.3.5 Sağlık ve biyolojik araştırmalar. Sağlık ve biyoloji alanları psikolojik iyi oluşla birlikte sıklıkla çalışılan konulardandır. Bu başlık altında çok sayıda araştırma mevcuttur. Özetlemek gerekirse, epidemiyolojik çalışmalar, beyindeki organik patolojinin varlığında bile, bilişsel bozukluk ve alzheimer hastalığı riski karşısında yaşam amacı alt boyutunun koruyucu etkisini belgelemektedir. Yaşam amacı, inme ve miyokard enfarktüsü riskinin azalmasıyla da bağlantılıdır. Diğer araştırmalar, psikolojik iyi oluşun sağlık davranışlarıyla (egzersiz, uyku, kilo) ilgili yönlerini ilişkilendirmiştir. Çok sayıda çalışma, kortizol gibi stres hormonları açısından ölçülen daha iyi psikolojik tahminlerinin daha iyi biyolojik düzenleme öngördüğünü göstermektedir. Psikolojik iyi oluş sinir biliminde de karşımıza çıkıyor, daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip olanların negatif uyaranlara (daha az amigdala aktivasyonu, daha yüksek dereceli kortikal yapıların katılımı) ve pozitif uyaranlara (ödül devresinin sürekli aktivasyonu) farklı beyin tepkileri olduğunu göstermektedir. Psikolojik iyi oluş, koruyucu işlevlere hizmet etmekte, sağlık ve biyolojik düzenlemede ve beyin temelli süreçlerde giderek daha fazla rol oynamaktadır (Ryff, 2014).

2.1.3.6 Klinik ve müdahale çalışmaları. Birçok araştırma, psikolojik iyi oluşun klinik psikolojik tedavilerde yararlı olduğunu ortaya koymuştur. Psikiyatrik müdahalelerde, çeşitli tedavi programlarının etkinliğini artırmak için psikolojik iyi oluş modelinden

faydalanılmıştır. Akıl hastalığını önlemek ve psikolojik direnci, psikolojik iyi oluşla artırmak amacıyla klinik müdahaleler kliniğin ötesinde okul ve işyeri ortamlarına yansıtılmıştır. Terapotik eğitim programlarının psikolojik iyi oluşun işlevsel yönlerini arttırdığı saptanmıştır (Ryff, 2014).

2.1.4 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış bilimsel çalışmalar. Bu bölümde psikolojik iyi oluş alanında yapılan yurt içi ve yurt dışı bilimsel çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.4.1 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt içi araştırmalar. Bu bölümde psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt içi araştırmalara yer verilmiştir.

Demir (2018) yaptığı çalışmanın sonucunda bilişim öğretmenlerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin cinsiyete, yaşa, görev yapılan okul türüne ve o bölgenin ekonomik durumuna, meslekî kıdeme, günlük sosyal medya ve internet kullanım süresine, sosyal-kültürel faaliyetlere katılım sıklığına göre anlamlı farklılık göstermezken mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır.

Erdoğan (2018)'ın Rehber öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, rehber öğretmenlerin psikolojik iyi oluş alt boyutlarından yaşam amaçları, özerklik öz kabul ve diğerleriyle olumlu ilişkilerde mizah tarzlarına göre anlamlı bir farklılık gözlenmezken bireysel gelişim ve çevresel hâkimiyet puanlarında mizah tarzlarına göre anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Şimşek (2018), ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı çalışmanın örneklemini Karaman ilinde görev yapan 302 ortaokul öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Keleş (2018), Adıyaman ili Kâhta ilçesinde görev yapan 216 okul yöneticisi ile yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri

arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Köylü (2018) tarafından yapılan bu araştırma, öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Samsun ili Bafra ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi 4 anaokulu, 41 anasınıfı, 34 ilkokul ve 14 lisede görev yapan 1830 öğretmenden oluşmaktadır. Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini, evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 544 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında “orta” düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı farklılık yoktur. Çoklu regresyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş, ikisi birlikte karar alma sürecine katılım ile pozitif, orta düzeyde anlamlı bir ilişki sergilemektedir. Söz konusu iki değişken birlikte karar alma sürecine katılımlarının %26’sını açıklamaktadır.

Bilgin (2018) özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik örneklemini 411 özel eğitim öğretmenin oluşturduğu çalışma sonucunda; özel eğitim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, çalışma yaşam kalitesi ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken psikolojik iyi oluş puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyeti, medeni hali, yaşı, mezun olduğu bölüm, kıdemi, kurumda çalışma süresi ve kurum türü değişkenlerine göre de anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2016) çalışmasında öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş, algıladıkları sosyal yetkinlik ve güvengenlik durumlarını incelenmiş olup örneklemi 2015-2016 eğitim öğretim yılında Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesinde okuyan 580 öğrenci oluşturmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş algılarında baba tutum algısında ve sosyal-kültürel etkinliğe katılma durumlarında farklılıklar bulunurken, cinsiyet, yaşamın geçirildiği yer, anne tutum algısı, akademik başarı, mezun olunan lise türü, sosyal ekonomik düzey ve doğum sırası gibi değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca sosyal yetkinlik ve güvengenliğin öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluşlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğuna ulaşılmıştır.

Uslu (2016) tarafından yapılan okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada, Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stillerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Bu amaçla 2014-2015 eğitim öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan 361 okul yöneticisinden kullanılabılır veriler elde edilmiştir. Yapılan istatistikî analizler sonucunda okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Demirtaş (2016) Karaman ilinde görev yapmakta olan 201 okul yöneticisi ile yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde, anlamlı ve yüksek ilişki görülmüştür. Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluşları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yaklaşımları; cinsiyetleri, medeni durum, okuldaki ve meslekteki kıdemleri, görev yeri, öğrenim durumu ve okulunun türü gibi değişkenlerle analiz

edilmiştir. Görev yeri değişkeninde örgütsel vatandaşlık davranışı, meslekî kıdem değişkeninde ise örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik iyi oluş anlamlı çıkmıştır.

Ertürk, Keskinilic Kara ve Zafer Güneş (2016) yönetsel destek algısının duygusal emek ve psikolojik iyi olma üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında örneklemi İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan çeşitli kademelerdeki okullarda görev yapan 412 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yönetsel destek algı düzeyleri ve psikolojik iyi oluşları yüksek bulunurken, duygusal emek düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetsel desteğin duygusal emeğin yordayıcısı olmadığı ve psikolojik iyi olma halini ise düşük seviyede yordadığı sonucuna varılmıştır.

Karaçam (2016) araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerindeki başarı algılarında akademik iyimserliğin, psikolojik iyi olma ve fiziksel saygınlıkla ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Ankara merkez ilçelerinde bulunan 374 beden eğitimi öğretmeninden oluşmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin fiziksel saygı düzeyleri ile başarı algısının, psikolojik iyi oluş ve akademik iyimserlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2016) yaptığı çalışmada cinsiyet, medeni durum, kıdem, yapılan görev gibi değişkenlerin yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerini nasıl yordadığını incelemiş ve örneklemi 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakasının çeşitli ilçelerinde görev yapan 322 okul yöneticisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun, yöneticilerin dönüştürücü liderlik özelliklerini anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk ve arkadaşları (2016) araştırmalarında çalışan bireylerde yönetsel destek algısının duygusal emek düzeylerini belirleme ve psikolojik iyi oluşu etkileme düzeyini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek seviyede olduğu, algılanan yönetsel desteğin psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaçam (2016) çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olduğu başarı algılarının, akademik iyimserliğin, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygınlıkla ilişkisini incelemiş ve örneklemini Ankara merkez ilçelerinde bulunan 374 beden eğitimi öğretmeni olarak belirlemiştir. Çalışman neticesinde sahip oldukları başarı algısının, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve öğretmenlerin fiziksel saygı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğuna ulaşılmıştır.

Doğan ve arkadaşları (2014) yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin iyi oluş düzeylerini incelemişler ve araştırmanın sonucunda; işe bağlılığın alt boyutlarından işe istek duyma değişkeninin iyi oluş düzeyini pozitif yönde etkilerken; işe yoğunlaşma boyutunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Halisdemir (2013) örneklemini 2011- 2012 eğitim öğretim yılında Gazi Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 347 öğrenci oluşan araştırmasında üniversite öğrencilerinin geçmişlerinde anne kabul-red algıları, kendini affetme düzeyleri ve çeşitli değişkenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda kendini affetme, geçmişlerine yönelik olarak anne kabul-red algısı, ait olduğunu düşündükleri akademik başarı ve fakülte gibi değişkenlerin psikolojik iyi oluşun anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmışken cinsiyet ve sınıf değişkenlerinin anlamlı yordayıcılar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Telef, Uzman ve Ergün (2013) öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ile sahip oldukları değer arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırmanın örneklemini, 2011-2012 eğitim öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinde okumakta olan 260 öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırmanın neticesinde psikolojik iyi oluş ile evrenselcilik, hazcılık, özyönelim, başarı, iyimserlik, uyma ve güvenlik arasında pozitif yönde ilişki

bulunmuşken psikolojik iyi oluş ve güç, uyarılım ve geleneksellik arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Eşiğül (2013) üniversite öğrencilerinin stres düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere örneklemini Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 514 öğrenciden oluşan çalışmanın neticesinde öğrencilerin algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönde ilişki bulunurken, sosyal problem çözme becerileri ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Eroğlu (2013) araştırmasında psikolojik iyi oluş ile topluluk hissi arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2011-2012 eğitim öğretim yıllarında Balıkesir’de öğrenim görmekte olan 368 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeyleri cinsiyet ve algılanan ebeveyn tutumları açısından anlamlı farklılık sergilerken, psikolojik iyi oluş ile topluluk hissi düzeyleri, algılanan gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki görülmemiştir

Tütüncü (2012) yaptığı çalışmada yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri ile stres düzeyleri açısından incelemiş ve örneklemini, İstanbul ilinde özel bir şirkette çalışmakta olan 299 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda araştırma grubunun psikolojik iyi oluşları ve stres düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirci (2012) araştırmasında öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş ve öz bilgi düzeyleri arasındaki ilişkiyi cinsiyet, gelir durumu, akademik başarı ve ailelerinin tutumları gibi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2011-2012 eğitim öğretim yılında Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesinde farklı bölümlerde okumakta olan 416 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma neticesinde, öz bilgi ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve incelenen değişkenler ile

öğretmen adaylarının psikolojik iyi olma düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Danişment (2012) yaptığı araştırmada çeşitli değişkenler açısından yöneticilik deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan okul yöneticilerinin arasından yöneticilik süresine göre anlamlı bir farklılık gözlemlememişken, yöneticilik süresi 11 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin çevresel hâkimiyet iyi oluş boyutu, bireysel gelişim iyi oluş boyutu, yaşam amaçları iyi oluş boyutu ve öz kabul iyi oluş boyutunda yöneticilik süresi 1-5 ve 6-10 sene üstü olan okul yöneticilerine göre daha yüksek iyi oluş puanlarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Yeşiltepe (2011) çalışmasında öğretmenlerin evlilik uyumlarını psikolojik iyi oluşları ve çeşitli değişkenler açısından ele alarak incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Mersin ilinde görev yapmakta olan 343 evli öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın sonucunda psikolojik iyi oluşun alt boyutlarından otonomi, bireysel gelişim ve kendini kabul boyutlarının evlilik uyumu üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmüştür.

Hamurcu (2011) araştırmasının örneklemini Kayseri il merkezinde eğitim görmekte olan 1250 lise öğrencisi ile oluşturup ergenler üzerinden psikolojik ihtiyaçlarının, yetkinlik inançlarının ve psikolojik iyi oluşlarının bazı niteliklerine göre durumlarını ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda ergenlerin cinsiyet, okul türü, sınıfları ve ebeveynlerinin eğitim durumu gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmüş ayrıca ergenlerin başarı ihtiyacı ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır.

Arıcı (2011) araştırmasında toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algı ve psikolojik iyi oluşun etkisi üzerine çalışmıştır. Araştırmanın örneklemini 2009-2010 eğitim öğretim yılında Hacettepe Üniversitesinde öğrenim gören 690 öğrenciden oluşmuştur. Araştırma sonucunda eşitlikçi algılama düzeyi yüksek olan öğrencilerin psikolojik iyi oluşları tüm alt boyutlarda

yüksek düzeyde çıkmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerini algılamaya yönelik geleneksel algı düzeyleri düşük olanların ise psikolojik iyi oluş düzeylerinin diğerlerine nazaran yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cenkseven (2004) örnekleme, 2002-2003 eğitim öğretim yılında Çukurova Üniversitesinde okumakta olan 17-28 yaş arasındaki 500 öğrenci olan araştırmasında üniversite öğrencilerinin öznel ve psikolojik iyi oluşlarının türlü değişkenlerle ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öznel ve psikolojik iyi oluşun farklı boyutlarında sosyoekonomik, cinsiyet, dış kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt içi araştırmalar incelendiğinde öğrenciler, ebeveynler, öğretmenler ve okul yöneticilerine yönelik çok sayıda araştırma mevcuttur. Araştırmalarda psikolojik iyi oluşla çeşitli değişkenler bir arada çalışılmıştır. Okul müdürleri üzerine yapılan araştırmalar psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesinin yanı sıra tükenmişlik, karar verme stilleri, örgütsel vatandaşlık ve dönüştürücü liderlik gibi alanlarla birlikte çalışılmıştır.

2.1.4.2 Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt dışı araştırmalar. Bu bölümde psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Allouche'nin (2019) psikolojik iyi oluş ve yoksulluk üzerine Güney Afrika vatandaşları üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre psikolojik iyi oluşun gelir ve yoksulluk dinamiklerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu durum, yoksullukla ilgili politikaları düşünürken zihinsel sağlığı görmezden gelmenin, optimal olmayan sonuçlara yol açabileceğini ve psikolojik iyi oluşun yoksulluğu azaltma programlarında gelecekteki yenilikler için önemli bir yol olduğunu göstermektedir.

Damien'ın (2019) bu çalışması, itfaiyecilerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki bu etkiyi nasıl algıladıklarını araştıran araştırma eksikliğinden dolayı gereklidir. Bu araştırma itfaiyeciler

üzerinde yapılmıştır ve liderlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Liderliğin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini anlamak önemlidir, çünkü düşük psikolojik iyi oluş seviyesi depresyon, kaygı ve intiharlara yol açabilir. Bu nitel, keşifsel vaka çalışması, Florida'daki itfaiyecilerin lider davranışların psikolojik refahları üzerindeki etkisini nasıl algıladıklarını araştırıyor. Veriler nitel bir anket, yarı yapılandırılmış görüşmeler ve Ryff'in psikolojik iyi oluş ölçeğiyle toplanmıştır. Sonuçlar itfaiyecilerin liderlik davranışlarından etkilendiğini ortaya koymuştur. Bu araştırmaya katılan itfaiyeciler olumlu liderlik davranışlarının psikolojik iyi oluşun üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, olumsuz liderlik davranışları da bunun üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu araştırma, duygusal zeka taramasının tanıtım sürecinin bir parçası olarak dahil edilmesinin, olumlu liderlik özelliklerini güçlendirmek için geliştirilmiş eğitim ile birlikte yararlı olabileceğini düşündürmektedir.

Lee-Fong (2019) bu çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan çeşitli mülteci örneklerinde ruhsal zeka ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkinin yönetilip yönetilmediğini değerlendirmektedir. Bu araştırmada Ruhsal Zeka Öz-Rapor Envanteri ve Ryff'in Psikolojik İyi Olma Ölçeğini kullanmış, çevrimiçi formatta uygulamıştır. Pearson korelasyonu, ruhsal zeka ve psikolojik iyi oluşun arasında anlamlı, pozitif bir korelasyon ortaya koymuştur ve ruhsal zeka, psikolojik iyi oluşun %22'sini açıklamaktadır. T testi sonuçlarına göre kadın ve erkek arasındaki manevi zeka farkının önemli olmadığı ortaya çıkmıştır. Gelecekteki çalışmalar, ruhsal zekanın mültecilerin zihinsel ve duygusal sağlığı, motivasyonları ve hedefleri ve başkalarıyla olan ilişkileri de dahil olmak üzere genel sağlığını nasıl etkileyebileceğine ışık tutabilir.

Harris (2019) araştırmasında dönüşümcü liderlik ile lider psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sorularını değerlendirmek için dönüşümsel liderlik teorisi ve Diener'in üçlü öznel psikolojik iyi oluş modeli kullanılmıştır. Liderlik ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya 98 lider katılmıştır.

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, idealize etki nitelikleri boyutu ile liderinin psikolojik iyi oluşu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Petersen (2018) tarafından psikolojik iyi oluşun örnek liderlik davranışıyla ilişkisi için yapılan pilot çalışmadan elde edilen sonuçlar, psikolojik iyi oluşun Liderlik Uygulamaları Envanteri tarafından ölçülen beş örnek liderlik davranışı ile anlamlı bir pozitif ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Mongiovi (2018) Beşinci sınıf hristiyan özel okulu öğrencilerinde algılanan özerklik-destek, öz-düzenleme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çocuklar üzerinde artan anksiyete bozuklukları, depresyon vakaları psikolojik iyi oluşun zayıfladığının bir göstergesidir. Bu araştırma 124 beşinci sınıf öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada özerklik destek ve öz düzenleme becerilerinin geliştirilmesinin çocukların psikolojik iyi oluş düzeyine olumlu etkide bulunacağı sonucu ortaya çıkmıştır.

Cehng (2017) Hong Kong öğrencilerinin akademik olmayan etkinliklerin kişisel-sosyal gelişim, öz-yeterlik, psikolojik iyi olma ve olumsuz duygusal belirtileri üzerine etkisi - kendi kaderini tayin teorisine dayalı bir araştırma yapmıştır. Cehng bu araştırmada öğrencilerin akademik olmayan faaliyetler tasarlama ve organize etme konusunda tam özerkliğe sahip olmalarını sağlayarak özerk motivasyonun teşvik edilmesini vurgulayan, kendi kendini yöneten bir liderlik programının etkinliğini test etmek için yarı deneysel bir çalışma yapmıştır. Sonuç olarak, ölçek ve yarı deneysel çalışmalara dayanan sonuçlar, öz-belirleme teorisinin öncülleriyle uyumlu hale getirilmiştir. Sosyal etkinliklere katılmak, öğrencilerin kişisel-sosyal gelişim, öz-yeterlik ve psikolojik iyi oluşu üzerinde olumlu etkileri teşvik etmenin önemli bir aracı faktörü olduğunu öne sürmüştür. Bu bulguya dayanarak, akademik olmayan faaliyetlerde farklı paydaşların rolü ve etkili uygulamaları tartışılmıştır.

Chorosiewski'nin (2016) yaptığı bu nicel araştırma psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak kendi kaderini tayin etme teorisi ve öğrencilerin ders dışı etkinliklere katılımını incelemiştir. Araştırmanın amacı, eğitimcilere ve politika yapıcılara öğrencilerin psikolojik iyi oluşunu desteklemek için ders dışı etkinliklere katılımı için fırsat sağlamanın değeri hakkında bilgi vermektir. Örneklem Massachusetts'teki bir devlet lisesine devam eden 149 gençtir. Dört bölümden oluşan tek bir gizli ölçek uygulanmıştır: demografik sorular (yaş, yarış), ders dışı etkinliklere katılım soruları (hangi aktivite, zamana ayrılmış), Kendi kaderini tayin etme Ölçeği ve Ryff'ın Psikolojik İyi oluş ölçeğidir. Çalışmada, gruplar arasındaki farklar için t testi, bağımsız örnekler için t testi, korelasyon analizleri, regresyon analizi tanımlayıcı istatistikler ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Bulgular, kendi kaderini tayin etme ile psikolojik iyi oluş arasında ve kendi kaderini tayin etme, ders dışı etkinliklere katılımını ve psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca ders dışı etkinliklere katılımını ve psikolojik iyi oluş ile kendi kaderini tayin etme ve ders dışı etkinliklere katılımını arasındaki ilişkilerin pozitif olduğunu ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur.

Myers (2015) askeri personelin, internet erişimi ve psikolojik iyi oluş düzeyiyle alakalı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, savaş askerlerinin psikolojik refahını ölçmek için psikolojik iyi oluş ölçeklerinden faydalanmıştır. Araştırmanın sonuçlarında araştırmacı internete erişimin psikolojik iyi oluş ile olumlu ilişkili olduğunu ve bir bilgisayar sahibi olan askerlerin bir bilgisayar sahibi olmayanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluş puanlarına sahip olduğunu göstermiştir. Afganistan'daki askeri personel üzerinde yapılan bu araştırmada internetin ve sosyal medya kullanımının psikolojik iyi oluşun artmasına yardımcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Braynt (2015) dönüşümcü liderlik süreci ve psikolojik iyi oluş üzerine fenomenolojik bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada Teksas eyaletindeki seçilmiş devlet okulu yöneticilerinin

dönüşümsel liderlik bileşenleri ile psikolojik iyi oluş arasındaki etkiyi araştırmıştır. Bulgular, dönüşümsel liderlik süreçlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuştur.

Delcambre' in (2011) Bu çalışmasının amacı, cinsiyetin, emeklilik yıllarının ve gelecek zaman perspektifinin emeklilerin psikolojik iyi oluşunu öngörüp öngörmediğini belirlemektir. Psikolojik iyi olma ölçeğinin altı alt ölçeği ile karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu ile sonuçlanmıştır. Erkekler özerklik alt ölçeğinde, kadınlar kişisel büyüme ve diğerleri ile olumlu ilişkiler alt ölçeğinde önem kazanmıştır. Bu bulgu psikolojik refahın nasıl yaşandığı konusunda cinsiyet farklılığını göstermektedir.

Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış yurt dışı araştırmalar incelendiğinde, psikolojik iyi oluş alanında farklı sosyal ve meslek grupları üzerinde çeşitli araştırmalar mevcuttur. Psikolojik iyi oluş alanında yapılmış araştırmalar içerisinde doğrudan okul müdürlerine yönelik yapılmış araştırmalar literatürde çok az yer tutmaktadır. Az sayıdaki bu araştırmalarda psikolojik iyi oluş ve liderlik değişkenlerinin birlikte çalışıldığı görülmektedir.

2.2. Mintzberg' in Yönetici Roller

Bir örgütün ulaşmak istediği hedeflere yönelik yerine getirmesi gereken roller vardır. Bu roller yönetsel rollerdir. Yönetsel roller başka bir deyişle örgüt yöneticisinin, ortaya koyduğu davranışlar anlamına gelmektedir. Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için yönetici rolleri çok önemlidir (Bolat vd. 2014). Yönetim başlı başına karmaşık bir yapıya sahip, çok yönlü bir süreçtir. Yönetici bu karmaşık yapıların birbiriyle bağlantısını kurmak için çeşitli rolleri yerine getirmelidir. Yönetici rolleri, yöneticinin işlevsel davranışlarının bütünüdür (Bursalıoğlu, 2015). Henry Mintzber yöneticilerin rollerinin belirlenmesine yönelik 1970 li yıllara doğru bilimsel çalışmalar yapmaya başlamıştır (Bolat vd., 2014). Mintzberg (1990) ilk kez Fransız işletmeci Fayol'un ortaya attığı bilimsel bir süreç olan yönetimin

planlama, örgütleme, kordine ve kontrolden çok daha fazlası olduğunu düşünmektedir. Bu kavramların yöneticilerin ne yaptıklarına dair çok az bilgi verdiğinden dolayı “Yöneticiler ne yaparlar? Doğru bir cevap olmadan yönetimi nasıl öğretebiliriz? Yöneticiler için planlama veya bilgi sistemlerini nasıl tasarlayabiliriz? Yönetim uygulamasını nasıl geliştirebiliriz?” gibi soruların yönetim bilimi açısından cevaplarının aranması gerektiğini savunmuştur (Mintzberg, 1990).

Mintzberg (1980) yöneticilerin yönetim görevi uygulamaları kapsamında bazı rolleri yaşamalarını yönetimin doğası gereği bu rolleri yerine getirilmesinin önemini vurgulamıştır. Mintzberg’in ön gördüğü bu roller temel de üç başlık altında toplanmış toplam on role tekabül eden başlıklardır. Temelde üç başlık altında toplanmış roller “kişilerarası roller, bilgiye dayalı roller, karar temelli roller” şeklindedir. Kişilerarası roller başlığı içeriğinde temsilcilik alt rolünü, liderlik alt rolünü ve birleştirici alt rolünü barındırmaktadır. Bilgiye dayalı roller başlığı içeriğinde gözetleme alt rolünü, yayıcılık alt rolünü ve sözcülük alt rolünü barındırmaktadır. Karar temelli roller başlığı içeriğinde girişimcilik alt rolünü, problem çözücü alt rolünü, kaynak ayırımı alt rolünü ve müzakereci alt rolünü barındırmaktadır (Mintzberg, 1990).

Temel Roller	Yönetimsel Roller
Kişilerarası	Temsilcilik
	Liderlik
	Birleştirici
Bilgiye Dayalı	Gözetleme
	Yayıcılık
	Sözcülük
Karar Temelli	Girişimcilik

Problem Çözücü
Kaynak Ayırımı
Müzakereci

Şekil 2 Mintzberg'in yönetsel roller sınıflandırması (Mintzberg, 1973).

2.2.1. Kişiler arası roller. Kişiler arası rollerin kaynağı yöneticiliğin resmi statüsüne dayanmaktadır. Yöneticiye resmi otoritesinin getirdiği bu roller aslında kişiler arası ilişkilerle alakalı rollerdir. Kişilerarası roller yöneticinin içinde bulunduğu yapının içiyle ve bu yapının dışındaki unsurlarla olan her türlü iletişimidir. Kişilerarası roller bazen çok az ciddi iletişim içeren ve önemli kararlar almayı gerektirmeyen daha az karmaşık bir rutin olarak algılanabilir. Aslında bir örgütün iyi bir şekilde işlemesi için aşırı büyük önem taşımaktadır ve kesinlikle ihmal edilemez. Kişiler arası roller bütün olarak alt üç rolden meydana gelmektedir (Mintzberg, 1990).

Yönetsel Rol	Davranışlar
Temsilcilik	Tören ve davetlere katılma.
	Misafirleri karşılama.
	Resmi evrakları imzalama.
Liderlik	Çalışanları motive etme.
	Etkili iletişim kurma.
	Astlarına öncülük etme.
Birleştirici	Örgüt içi ve dışı bağlantıları yönetme.
	Farklı organizasyon, birim ya da grupları bir araya getirme.

Şekil 3 Kişilerarası rolü ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).

2.2.1.1. Temsilcilik rolü. Temsilcilik rolü yöneticinin bulunduğu yapının önde duran ismi olmasıdır. Yöneticiler farklı yapıları olan örgütlerde de yer alsalar, tümü bu rolü bir şekilde yerine getirmektedir. Temsilcilik rolü, resmi temsili ve protokolde yer almayı, törenlere katılmayı gerektiren eylemleri barındırır. Devlet temsilcilerinin selamlanması ve karşılanması, biriminde çalışan birinin düğününe gidilmesi, bir müşteriyle iş yemeği yenmesi temsilcilik rolü için örnek eylemlerdir. Yöneticinin bulunduğu yapının resmi temsilcisi olmasını içerir (Mintzber, 1997).

2.2.1.2 Liderlik rolü. Bireyin bulunduğu yapının, birimin başında olması bireyin liderlik rolünü yerine getirmesidir. Yöneticilerin bulundukları birimin başında gerçekleştirdiği faaliyetlerden bazıları liderlik rolü olarak nitelendirilmektedir. Yöneticinin işe alım sürecinde etkin rol oynaması, personelin eğitilmesi gibi faaliyetler bunlara örnek gösterilebilir. Bu faaliyetlerin yanı sıra yöneticinin personelin motivasyonunu önemsemesi ve buna yönelik katkıda bulunacak şekilde faaliyet göstermesi yöneticinin liderlik rolüyle ilgilidir. Yöneticinin rollerini belirleyen ana unsur yetkiyken liderlik rolü için belirleyici unsur yöneticinin kendi yetenekleri ve maharetiyle alakalıdır. Yöneticinin yöneticilik işlevi liderlik rolünü yerine getirirken ortaya çıkan bir durumdur. Yöneticinin kendine has çalışma prensipleri astlarının ona karşı bakışını şekillendirecek olan şey yöneticinin liderlik rolüdür (Mintzberg, 1997).

2.2.1.3 Birleştirici rolü. Stewart'ın (1988) yöneticiler üzerine yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin vakitlerinin % 41'ini bulunduğu yapının dışında kalan insanlarla geçirdiği ortaya çıkmıştır (Mintzberg, 1990). Mintzber'in (1997) araştırmasında ise yöneticilerin zamanlarının % 44'ünü içinde bulunduğu organizasyonun yapısından bağımsız kişilerle geçirmektedir.

Yöneticiler bulundukları görevin doğası gereği çeşitli amaçlar için çok sayıda insanla, birbirinden çok farklı yetki ve pozisyon sahibi bireylerle etkileşime geçerler. Yöneticilerin bu

etkileşim esnasında doğru kişiyi doğru kişiye yönlendirmesi, bu irtibat ve köprüyü kurması yöneticilerin birleştirici rolüdür. Birleştirici rol aynı zamanda yöneticinin içerisinde bulunduğu yapının dışında oluşan bilgi edinme kaynaklarıdır (Mintzberg, 1997).

2.2.2 Bilgiye dayalı roller. Yönetici hem içerisinde bulunduğu yapı hem de dış çevre ile etkileşim içerisinde olduğu için bilgi açısından bulunduğu yapının merkezi ağı konumundadır. Yöneticiler pozisyonlarından dolayı bilgi kaynaklarıyla iç içedir. Yöneticilerin de herkes gibi her şeyi bilmeleri mümkün değildir ama buna karşılık personellerinden daha bilgili olmak durumundadır. Bilginin farkında olmak, bu bilgiyi aktarmak ve kullanmak, yeni bilgiler üretebilmek yöneticinin bilgiye dayalı rolüdür. Yöneticinin bilgiyi anlamlandırması amaca ulaşmada yöneticinin çözümlemeler yapmasına katkıda bulunan önemli bir unsurdur. Doğru kararlar doğru bilgiyi kullanmakla alınır. Mintzber'in (1997) araştırmasında da yöneticilerin zamanlarının büyük kısmını bilgi alışverişiyle geçirdiği görülmüştür. Kısacası bilgiye dayalı roller bilginin aranması bilginin bulunması ve bilginin kullanılması veya aktarılması sürecidir. Bilgiye dayalı rolleri gözetleme, yayıcılık ve sözcülük şeklinde üç alt başlıkta inceliyoruz.

Yönetsel Rol	Davranışlar
Gözetleme	Bilgi kaynağına ulaşma.
	Bilgileri analiz etme.
	Çalışanların bağlantılarını koruma.
Yayıcılık	Örgüt içi bilgiyi aktarma.
	Bilgi akışını yönetme.
Sözcülük	Konuşmalar yapma.
	Rapor, bildiri ve mesajlarla bilgiyi duyurma.

Şekil 4 Bilgiye dayalı roller ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).

2.2.2.1 Gözetleme rolü. Yöneticiler içinde bulundukları yapının ihtiyacı olabilecek bilgiler için ve fayda getirecek bilgilerin örgüte kazandırılması için bulundukları gerek iç çevre üzerinden gerek dış çevre üzerinden sürekli bir bilgi taraması yaparlar. Yöneticinin yönetim görevini yerine getirmede, yönetsel kararların alınmasında bilgi önemli bir unsurdur. Bu bilgiler kulaktan dolma rastgele elde edilmiş bilgilerde olabilir. Gözetleme rolü bilgiye ulaşmayı kast eder. Yöneticinin bağlantıları onun bilgiye ulaşma yollarıdır. Yöneticinin gerektiği kadar bağlantısı olduktan sonra bilgi istemsizce ona ulaşacaktır. Yöneticiler gözlem becerilerini kullanmalı bu şekilde de bilgiye ulaşmalıdır. Gözlem yapmak yöneticinin bilgiye ulaşması gözetleme rolünü etkin bir şekilde yerine getirmesi için önemli bir araçtır (Mintzberg, 1997).

2.2.2.2 Yayıcılık rolü. Yönetici bildiklerini aktarması gereken kişilere aktarmalıdır. Bilgiyi yaymak ve paylaşmak yöneticinin yayıcılık rolüdür. Yönetici çok farklı kanallardan beslenen bilgi havuzuna sahip olduğu için birimindeki personellerden daha kolay bilgiye ulaşacaktır. Yayıcılık rolü yöneticinin bilgiyi ihtiyacı olanlarla paylaşmasıdır. Yönetici kendinden daha düşük pozisyonda ki personelin bilgi paylaşımının sağlanmasında da etkin faktör olarak yer alabilmektedir. Kısacası yayıcılık rolü bilgiyi paylaşma yöneticiliğidir (Mintzberg, 1997).

2.2.2.3 Sözcülük rolü. Sözcülük rolü yöneticinin kendi görev alanının dışında kalan kişilerle de bilgiyi paylaşması ve gerekli bilgilendirmeleri yapmasıdır. Örnek vermek gerekirse bir yöneticinin iş birlikçileri olan diğer paydaşları bilgilendirmesi onlara bazı konularla alakalı tatmin edecek bilgiler sunması, brifing vermesi, müşterilerine yönetsel anlamda güven vermek amacıyla çeşitli toplantılar yapması gibi aktiviteler olabilir (Mintzberg, 1990).

2.2.3 Karar temelli roller. Bilgi tek başına yeterli bir şey değildir. Bilgiyi karar vermek için kullanmakta önemlidir. Yöneticinin karar vermesinde en büyük yol gösterici bilgidir. Bulunduğu yapının gidişatını, yol haritasını ve bazı durumlarda ne yapması gerektiğini belirleyecek olan yöneticidir. Bu noktada yöneticinin bilgiyi kullanmaya dayalı rollerinden biri olan karar temelli roller en önemli rollerindendir. Karar temli roller kendi içerisinde girişimcilik, problem çözücü, kaynak ayırımı ve müzakereci olarak dört alt rolden oluşmaktadır (Mintzberg, 1990).

Yönetmel Rol	Davranışlar
Girişimcilik	Yeni fikirler geliştirme. Yeni fikirlerin açığa çıkmasını destekleme.
Problem Çözücü	Krizleri yönetme. Problemlere etkin ve hızlı çözüm getirme.
Kaynak Ayırımı	Kaynakların kullanım şekline karar verme. Bütçeleri oluşturma ve yönetme.
Müzakereci	Anlaşmazlıkları uzlaştırma.

Şekil 5 Karar temelli roller ve rol davranışları (Mintzberg, 1973).

2.2.3.1 Girişimcilik rolü. Girişimcilik rolü yöneticinin yeniliklerin ortaya koyulmasında aktif rol oynamasıdır. Girişimcilik rolü yöneticinin bulunduğu yapı içerisinde yeniliklerin açığa çıkmasına destek vermek veya bu yeniliklerin öncüsü olmasıdır. Yöneticinin bulunduğu yapıya fayda sağlayacak organizasyonlara girişmesi ve yeni fikirlerin üretilmesini desteklemesidir. İyi ve sağlam fikirlerin arkasında durmalı ve astlarından gelen bu fikirleri de desteklemelidir. Girişimcilik rolü özetle yöneticinin değişim yöneticisi olmasıdır (Mintzberg, 1990).

2.2.3.2 Problem çözücü rolü. Problem çözücü rolü yöneticiden bağımsız gelişen her türlü soruna yöneticinin bulunduğu yapının işleyişini korumak için göğüs germesidir diyebiliriz. Yönetici karşılaşılan sorunlara hızlı ve kesin çözümler getirmelidir. Sorunların çıkması yöneticilerin iyiliğinden veya kötülüğünden, önceden alınan tedbirler veya alınmayan tedbirlerden kaynaklı değildir. Ortaya koyulan davranışların sonuçlarıyla alakalı yeterince düşünülmendiğinden sorunlar ortaya çıkar. Problem çözücü rol eylemlerin sonuçlarından herkesin memnun olmasını sağlamaya çalışmaktır. Örnek verecek olursak iki çalışan arasında yaşanan sorun gibi iç kaynaklı sorunlar ve müşteriyle yaşanan bir uyuşmazlık gibi dış kaynaklı sorunlar yöneticinin problem çözme rolünü yerine getireceği durumlardır (Mintzberg, 1990).

2.2.3.3 Kaynak ayırımı rolü. Yönetici kaynakların yönetiminden de sorumlu olan kişidir. Kaynakların doğru kullanılması yönetim açısından önemlidir. Yönetici kaynakların nerede nasıl kullanılacağına karar veren kişidir. Yöneticinin yapılandığı kaynakların başında kendi kullandığı zaman dilimi gelmektedir. Yönetimin doğru işleyebilmesi için kaynakların da doğru dağıtılıp kullanılması bu sürecin de iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Mintzberg, 1990).

2.2.3.4 Müzakereci rolü. Müzakereci rolü yöneticinin bulunduğu yapının çıkarları için orta yolu bulmasıyla ilişkilidir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda yöneticilerin bu rolü yerine getirmek için çok zaman ayırdığı bulgusuna erişilmiştir. Örnek verecek olursak bulunduğu kurum veya işletme ile sorun yaşayan personeli, yöneticinin kurumla uzlaştırması bu rolün getirdiği davranışlardan biridir. Yöneticinin bulunduğu yapı için müzakereler yapıp uzlaşmacı bir tavır takınması kaçınılmazdır (Mintzberg, 1990).

2.2.4 Mintzberg'in yönetici rolleri ile ilgili yapılan araştırmalar. Bu bölümde Mintzberg'in yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmaların hangi konular üzerinde yapıldığı ve bulgularına ver verilmiştir.

2.2.4.1 Mintzberg'in yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt içi araştırmalar. Bu bölümde Mintzberg'inyönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt içi araştırmalara yer verilmiştir. Yapılan yurt içi araştırmaların hangi konular üzerinde yapıldığı ve bulgularına ver verilmiştir.

Balıkçı (2020) bu çalışmada, müdür yardımcılarının Henry Mintzberg'in yöneticilerin rolleri ve işleri hakkındaki görüşlerini göz önünde bulundurarak okulu yönetmedeki rollerini ve işlerini nasıl yorumladıklarını sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma nitel bir araştırma yöntemi ve fenomenolojik örüntü ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın veri kaynağı görüşmeydi. Bu çalışmaya 20 müdür yardımcısı katılmıştır. Bu çalışma sonucunda iki tema vardı. Bunlar müdür yardımcılarının rolleri ve işleridir. Müdür yardımcıları okulda birbiriyle ilişkili ve tamamlayıcı birçok rol ve işe sahiptir. Bunlar bürokratik ve eğitimi etkiler. Ancak, bu müdür yardımcılarının istediği bir şey değildir. Buna ek olarak, bu çalışmadan toplanan veriler ile Henry Mintzberg'in görüşlerinin genel olarak birbirini desteklediği görülmüştür. Birbirini desteklememenin temel nedeninin mevcut çalışmanın kapsamı olduğu düşünülmektedir.

Tok ve Doğan (2019)'ın çalışmalarında karmaşık ilişkilerden oluşan ve birçok yönü bulunan yönetim sürecinde yöneticinin yapması gereken çalışmaların gereklerinden birinin bu ilişkileri sağlamak ve birden fazla rolü üstüne alma gerekliliği olduğu görülmüştür. Bu çerçevede incelenen çalışmanın gayesi, öğretmenlerin okul yönetici rolleri algılarının ortaya çıkarılması amacıyla ölçek geliştirmektir. Ölçek geliştirilirken, Mintzberg'in (1973) "Yönetici Rollerini kaynak alınmıştır. Mintzberg'in gruplandırmasında yönetici rolleri; bireyler arası roller (interpersonal roles), bilgi sağlama rolleri (informational roles) ve karar verme rolleri (decisionmaking roles) olup üç ana başlıkta incelenmektedir. Çalışma grubunu Denizli

Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu grupta 2018-2019 eğitim öğretim yılında çalışan 219 öğretmen gönüllü olarak katılım sağlamıştır. 10 Eğitim Bilimleri uzmanının görüş ve önerileri dikkate alınıp, alanda çalışan uzman tarafından incelenerek maddeler yeniden düzenlenmiştir. Sonuçta 32 maddelik ölçek formu ortaya çıkarılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizleriyle (AFA) “bireyler arası roller”, “bilgi sağlama rolleri”, “karar verme rolleri” olmakla beraber üç boyutlu ve toplam 22 maddeden oluşan bir yapıya ulaşılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) göre değerlendirmede model uyum değerlerinin belirtilen kriterleri sağladığı görülmüştür. Ölçeğin boyutları için iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Bu boyutlardan bireyler arası roller.94, bilgi sağlama rolleri.92, karar verme rolleri.96 olduğu görülmüştür.

Doğan’ın (2019) yaptığı çalışmanın amacı, okul müdürlerinin yönetici rollerinin öğretmenlerin ve yöneticilerin yöneticiye olan güveninin incelenmesidir. Sonrasında yöneticilerin kullandıkları etkileme taktiklerinde aracılık rolünün bulunup bulunmadığı ve öğretmenlere göre okul müdürlerinin yönetici rollerini, cinsiyet, branş, kıdem, okulda çalışma süresi, müdürle çalışma süresi ve sendika üyeliğine göre incelemek araştırmanın amaçlarındandır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup Denizli ili, merkez ilçelerinde bulunan kamu okulları çalışma kapsamında seçilmiştir. Bu çalışmada araç olarak Kişisel Bilgi Formu, Okul Yönetici Roller Ölçeği, Etkileme Taktikleri Ölçeği, Yöneticiye Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada güvenilir sonuçlar değişkenler arasındaki test etmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM); diğer faktörlerin değişkenlere etkisini belirlemek için t-testi ve tek yönlü ANOVA Analizi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda yönetici rollerinden bireyler arası, bilgi sağlama ve karar verme rollerini sergilediklerinden öğretmenlerin yöneticilerine güveninin sağlandığı söylenebilir. Okul müdürlerinin yönetici rolleri sergilemeleri, doğrudan etkileme taktiklerinin dolaylı olarak gerçekleştiğini

göstermektedir. Ayrıca bilgilendirme ve motive etme taktiklerini daha fazla, baskı taktiklerini daha az kullanmalarına sebep olmaktadır.

Başarangil (2016)'in çalışmasından dünya üzerinde devam etmekte olan globelleşmenin gerektirdiği hızlı değişimlerin işletme ve ticaret üzerindeki hızlı etkisinin otel işletmelerinde de görüldüğü düşünülmüş ve otel yöneticilerinin çalışanlarının veriminde yöneticilerin üstlendikleri rollerin ve işletmenin verimi için nasıl bir katkısı olduğu incelenmiştir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın amaçları otel yöneticilerin üstlendiği yönetsel roller, bu rollere harcanan zaman, yöneticinin yönetim tarzı ve karşılaştıkları problemler, zamanı verimli verimli kullanma yöntemleri, başarıyı değerlendirme stratejileri ve yetki sürecine yönelik fikirleri olarak sıralanmıştır. Araştırmada seçilen yöntem nitel araştırma yöntemlerinden örnek olay incelemesidir. Çalışma amaçlı örnekleme metodunun seçilmesi ile uluslararası şubelerden oluşan bir otel işletmesi genel müdürü ile yapılan görüşmelerde Mintzberg'in yönetsel rollerinden oluşan soru formu kullanılmıştır. Araştırma sürecinden analiz olarak betimsel analiz yöntemi seçilmiştir. Çalışmanın neticesinde işletme yöneticisinin yönetsel rollerinin tümünü üstlendiğini ancak Liderlik, Girişimci, Kaynak Dağıtıcı ve Kriz Yöneticisi rollerine daha çok zaman ayırırken, Temsilci, Gözlemci ve Müzakereci rollerine daha az zaman ayırdığına ulaşılmıştır.

Gökçe (2013), araştırmasında eğitim yöneticilerin yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyleriyle ilgili beklenti düzeyini ve mevcut düzeyi yani gözlem düzeylerini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmada Mintzberg'in yönetici rolleri üzerinden yola çıkarak oluşturulmuş iki farklı form kullanılmıştır. Araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen ölçek formu gözlem ve beklenti olmak üzere iki formdan oluşmaktadır. Araştırma ilkokullarda görev yapan okul müdürleri üzerinde yapılmıştır. Araştırmada Mintzberg Yönetici Roller ve Rol Davranışları Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde roller içerisinde karar temelli rollerin katılımcılar açısından en yüksek

beklentiye sahip rol olduğu görülmektedir. Rollerin yerine getirilme düzeylerine yönelik bulguların elde edildiği gözlem formunun sonuçlarına göre yöneticilerin en iyi yerine getirdikleri roller sırayla karar temelli roller, bilgiye dayalı roller ve kişilerarası rollerdir. Okul müdürlerinin rolere yönelik beklenti ve gözlem düzeyleri incelendiğinde bir tutarsızlık söz konusudur. Okul müdürleri beklenti formunda yüksek puan verdikleri rolleri yerine getirmede yani gözlem formunda düşük puanlı olarak yanıtlamışlardır. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin önemli olduklarını düşündükleri rolleri yerine getirmedikleri saptanmıştır. Beklenti ve gözlem formu arasındaki ilişki negatif yönlüdür.

Rüzgar ve Kurt (2013) araştırmasında yöneticiler tarafından hangi rolere önem verildiğini araştırdıkları çalışmalarında bazı işletmelerde yöneticilik yapan yöneticilerin görüşlerinden faydalanmışlardır. Bursa’da çalışan yöneticiler üzerinde yaptıkları bu araştırmada yöneticilerin rollere önem verme öncelikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçekle veri toplama işlemi gerçekleştirilmiş nicel veri toplama yöntemlerinden faydalanılmıştır. Genel müdür ve yardımcılardan toplanan veriler içerisinde kişisel bilgilerin yer aldığı bir form ve yönetici profillerinin değerlendirildiği bir form kullanılmıştır. Mintzberg’in yönetici rollerinde faydalanarak oluşturulan bu araştırmanın bulgular incelendiğinde en çok değer atfedilen roller kişilerarası rollerin bir alt rolü olan liderlik rolü ve bilgiye dayalı rollerin alt rolü olan gözetleme rolü olarak tespit edilmiştir.

Mintzberg’in yönetici rolleri üzerine yapılan yurt içi araştırmalar incelendiğinde az sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmalar bir kısmı okul yöneticileriyle ilgilidir. Okul müdürleriyle ilgili bu araştırmalarda genellikle yöneticilik rolleri tek başına bir değişken olarak çalışılmıştır.

2.2.4.2 Mintzberg’in yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt dışı araştırmalar. Bu bölümde Mintzberg’in yönetici rolleri ile ilgili yapılan yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Saah (2017)'in bu çalışmasının amacı, Güney Afrika'da seçilmiş bir yükseköğretim kurumundaki akademik liderlerin Mintzberg'in ilkelerini ne ölçüde uyguladıklarını araştırmaktır. Kurum içinde lider olarak işlevlerini yerine getirmede yönetsel rolleri ne ölçüde kullanmaktadırlar bu durum araştırılmıştır. Bu çalışmada, araştırmaya nicel bir yaklaşım kullanan betimsel tarama modeli araştırma tasarımı kullanılmıştır. Veri toplamak için örneklem grubuna çevrimiçi bir anket gönderilmiştir. 150 akademik liderden oluşan bir araştırma popülasyonu içindeki katılımcıları seçmek için olasılığa dayalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışma için seçilen örneklem büyüklüğü 109 katılımcıdır. Bu sayıdan 91'i anketi tam olarak, 18'i kısmen doldurarak %83,49'luk bir yanıt oranı vermiştir. Veriler, Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS, 23) kullanılarak analiz edilmiştir. Analizde şu teknikler uygulanmıştır: betimsel istatistikler, faktör analizi ve çapraz tablolar. Mintzberg'in yönetici rollerinin, seçilen Yüksek Öğrenim Kurumundaki tüm akademik liderler için önemli olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sonuçları, seçilen kurumdaki akademik liderlerin Mintzberg'in üç yönetim rolünü de uyguladığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu, Mintzberg'in yönetsel rol modelinin akademik çevrelerce uygulanacak çağdaş ve en etkili yönetim modeli olduğunu göstermektedir. Yükseköğretim Kurumunun tüm akademik liderlerinin, yeni personeli motive etmek için bu yükseköğretim kurumunda çalışmalarını sağlamak için çaba göstermeleri tavsiye edilir. Etkili liderlik doğru zihniyetle başladığından, üretkenliği ve performansı artırmak için personele karşı tutumlarını da kontrol etmeli ve onlara yönelik motivasyon miktarını artırmalıdır.

Bartelings, Goedee, Raab ve Bijl (2017) bu çalışmada, yöneticilerin günlük faaliyetlerinin işbirliğine dayalı ortamlarda sistematik bir katılımcı gözleminin sonuçlarını sunmaktadır. Hollanda'da kamu güvenliği ve sağlık hizmetleri alanlarında ağlarda/zincirlerde faaliyet gösteren dokuz kamu yöneticisi arasında veri toplanmasına dayanmaktadır. Sonuçlar, yöneticilerin faaliyetlerinin büyük bir kısmının, Mintzberg'in "Yönetimsel Çalışmanın

Doğası" adlı ufuk açıcı çalışmasında tanımladığı gibi hala geleneksel yönetim rollerinde yer aldığını göstermektedir. Yine de bulgular, orkestrasyon çalışması dediğimiz yeni bir rol altında devam edebilecek önemli bir kısım olduğunu da göstermektedir.

Peterson, A. (2016) tez çalışmasında Amerika Birleşik Devletlerinde Seattle, San Francisco Körfez Bölgesi ve Los Angeles'ta bulunan beş Katolik ilköğretim okulunun müdürlerinin zamanlarını nasıl kullandıklarını ve rollerini Mintzberg'in yönetim araştırmasına paralel olarak analiz etti. Çalışma, müdürlerin zamanının CEO'nunkine benzer şekilde harcandığını ortaya koydu. Müdürlerin çoğunluğu yönetsel işlevlerde zaman harcadı. Bu nedenle, Katolik ilköğretim okulu, öğretim ve manevi liderlik alanında sınırlı bir zaman harcayarak bir CEO gibi çalışmaktadır.

Glick (2011) yaptığı bu çalışmada çalışmanın amacı, CEO'nun rolü hakkında literatürde bildirilenler ile mevcut uygulamada bilinenler arasındaki boşluğu ele almaktır. Bu araştırmanın ana hedeflerinden biri, CEO'ların oynadığı ana rollere ve zamanlarını çeşitli kritik işlevlere nasıl ayırdıklarına ilişkin genel anlayışımızı geliştirmek için CEO'lar tarafından sağlanan içgörülerini kullanmaktır. Bu kapsamda Mintzberg'in yönetici rollerinden faydalanılmıştır. Bu araştırma aynı zamanda CEO adaylarını belirlemekten, CEO'ları işe almaktan, CEO'lara koçluk yapmaktan, bir kuruluşun liderlik sistemini sürdürmekten ve CEO'nun etkili ve verimli olduğundan emin olmaktan nihai olarak sorumlu olan yönetim kurulları için performans matrisleri geliştirmekten sorumlu kişilere hizmet etmeyi amaçlamıştır.

Ramezani, Khabiri, Alvani ve Tondnevis (2011) yaptıkları çalışmada Mintzberg'in yönetici rollerinden yararlanmışlardır. İran spor federasyonunda çalışan yöneticiler üzerine araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yöneticilerin hangi rollere önem verdiklerini incelenmiştir. Yöneticilere uygulanan ölçeklerle hangi rollerin öneme sahip olduğuyla ilgili

karşılaştırmalı sonuçlar bulmak hedeflenmiştir. Yöneticilerin tüm rollere önem vermesi gerektiğini düşünmektedir. Çıkan sonuçlar değerlendirildiği rol ayrımı yapmaksınız bütün rollerin önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu roller içerisinde araştırmaya katılan yöneticilerin en çok değer verdikleri rol, kaynak ayrımı rolüdür. Farklı değişkenlere göre yönetici rolleri değerlendirildiği zaman yaşça büyük, yüksek kıdme sahip ve eğitim seviyesi yüksek yöneticiler rollere daha çok önem vermektedir.

Muma, Smith ve Somers (2006) yaptıkları araştırmada akademisyen yöneticilerin Mintzberg'in yönetici rollerini yerinine getirmelerini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu akademisyenler ve onların yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada akademisyenlerin görüşleriyle onların yöneticileri olan dekan, dekan yardımcısı, bölüm başkanlarının görüşleri incelenmiştir. Çalışmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. Karma desenli bu araştırmada akademisyenler ve yöneticilerin görüşleri karşılaştırılmıştır. Verilen elde edilmesinde nicel ölçme araçlarından ölçek uygulama kullanılmış ve bazı katılımcılara telefonda ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde her iki yöntemle elde edilen bulguların ortak sonucu, yöneticilerin kişiler arası rolleri yerine getirme düzeylerinin diğer rollere göre daha çok yüksek olduğudur. Akademisyen yöneticiler diğer rollere kıyasla kişiler arası rolüne daha çok önem vermektedir. Roller arasında diğer değişkenlere göre önem açısından anlamlı farklılaşmalar görülmemektedir. Liderlik rolü araştırmanın katılımcıları gruplarının tamamının da en çok değere sahip rol olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslekî açıdan daha yüksek kıdme sahip yöneticiler girişimcilik rolünü daha iyiyerine getirmekte ve daha çok önem vermektedir.

Tengblad, S. (2006) 'Yeni bir yönetim işi' var mı? Sorusuna cevap aramak için 30 yıl sonra Henry Mintzberg'in klasik çalışmasıyla bir karşılaştırma yapmıştır. Üst düzey yöneticilerin üst yönetim davranışlarının istikrarını incelemeyi amaçlayan bu karşılaştırmalı çalışması, Henry Mintzberg'in araştırmasına kıyasla nispeten farklı bir davranış modeli ortaya

koymaktadır. Temel farklar çok daha büyük bir iş yükü, grup ortamlarında astlara yöneltilen daha büyük bir dereceye kadar bir temas, bilgi vermeye daha fazla önem verilmesi ve idari işlerle daha az meşgul olmasıdır. Önemli bir bulgu, zamanın - yönetsel çalışmanın merkezi bir ilkesi olarak vurgulanan önceki çalışmalarda - yeni çalışmada o kadar yaygın olmadığıdır. Farklı sonuçlar, yönetim söyleminin liderlik ve kurum kültürü üzerindeki etkisine ve şirketlerin organizasyon yapısı ve coğrafi dağılımı gibi faktörlere atfedilebilir. Ancak, radikal olarak farklı bir yönetsel çalışmanın ortaya çıkma iddialarının çok abartılı olduğunu gösteren iki çalışma arasında da önemli benzerlikler vardır. Bunun yerine ampirik veriler, yeni çalışma uygulamalarının hem karmaşık hem de bağlama özgü yollarla eski uygulamalarla birleştirildiğini göstermektedir. Bu nedenle, bu araştırma alanındaki teorik gelişim ile ampirik araştırmalar arasında daha iyi entegrasyona ihtiyaç vardır.

Pearson ve Chatterjee (2003) araştırmalarından dört farklı ülkede yönetici rollerinin uygulanma düzeyini araştırmışlardır. Araştırmalarında Mintzberg'in ortaya koyduğu yönetici rollerini kullanmışlardır. Araştırmanın yapıldığı ülkeler Malezya, Tayland, Japonya ve Brunei ülkeleridir. Birbine yakın olan bu ülkeler Güney Doğu Asya ülkeleri olması açısından ortak bazı özellikler taşımaktadır. Araştırmanın katılımcı kitlesini, araştırmanın yapıldığı ülkede yaşan farklı sektörlerde iş deneyimleri olan farklı öneme sahip kurumlar ve farklı büyüklüklerdeki şirketlerde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Bu yöneticilerden ölçek yoluyla veriler elde edilmiştir. Dört farklı ülkede çalışan yöneticilerin görüşleri incelendiğinde rollere verilen önem açısından müzakereci rolü hariçindeki tüm roller arasında bir farklılaşma görülmektedir. Rollere verilen öneme dair bulgularla o rolün uygulanma düzeyiyle ilgili roller birbirini destekler nitelikte değildir.

Anderson (2002) tarafından yapılan bu araştırmada eyalet üniversitelerinde görev yapan üst düzey yöneticilerin rolleri yerine getirme düzeylerini farklı değişkenlere göre inelenmiştir.

Bu incelemeler yöneticilerin hangi rolleri kullandıkları ve bu rolleri kullanma yoğunlukları nedir ve bu rollerinden hangilerine daha çok önem vermektedirler sorularına yanıt aramak amacıyla yapılmıştır. Bu incelemelerin acaba yöneticinin maiyeti altında olan kişilerin sayısı, tecrübe, cinsiyet, görev süresi ve yaş gibi farklı değişkenlerle bir ilgisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada betimsel istatistik yöntemleri kullanılarak bulgular elde edilmiştir. Araştırmada üst düzey akademik yöneticilerden 250 katılımcının doldurduğu ölçeklerle edilen bulgulardan yararlanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde Yöneticilerin tüm rolleri kullandıkları görülmektedir. Yöneticiler tarafından öneme sahip roller liderlik birleştirici ve yayıcılık rolleridir. Karşılaştırmalar yapıldığında cinsiyet değişkenine göre farklılaşmalar görülmektedir. Kadın yöneticilerin lehine olan farklılaşmalar, liderlik, birleştirici ve yayıcılık rollerindedir. Daha olgun yöneticiler gözetleme rolüne daha yüksek değer atfetmiştir. Tecrübe değişkenine göre rolleri yerine getirme düzeyi incelendiğinde temsilcilik rolünde farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmalar meslekî yılının ilk 5 yılını doldurmayan yöneticilerin aleyhinedir.

Chareanpunsirikul ve Wood (2002) yaptıkları araştırmada uluslararası otellerde çalışan yöneticilerin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleriyle ilgili araştırma yapmışlardır. Araştırmalarında yöneticilerin en çok bu rollerden hangisini değer atfettiği ve bu rollerden hangilerinden yöneticilik hayatlarında daha çok faydalandıkları araştırma sonucunda ortaya konulmak istenmiştir. Araştırmada veriler ölçek yoluyla katılımcılardan toplanılmıştır. Yöneticilerin en çok zamalarını harcamaları gereken roller yüksekte düşüğe doğru liderlik ve girişimcilik, kaynak ayırımı, yayıcılık rolleri olarak belirlenmiştir. Rollere verilen önem ve rolleri yerine getirmede harcanılan zaman incelendiğinde girişimcilik ve liderlik rolüne atfedilen önemin büyüklüğü kadar vakit harcanmadığı görülmüştür. Genel müdür pozisyonundaki yöneticilerin zamanlarının büyük bir bölümünü harcadıkları rol ise gözetleme

rolü olarak tespit edilmiştir. Yayıcılık ve temsilcilik rolleride gözetleme rolünden sonra yöneticilerin en çok vakit ayırdıkları roller olarak belirlenmiştir.

Mech (1997) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin çalıştıkları organizasyonun özellikleri ve kişisel değişkenlerin yöneticinin rolleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma akademisyen yöneticiler üzerine yapılmış katılımcılardan ölçek yoluyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin en çok yerine getirdikleri roller yüksekten düşüğe doğru liderlik, kaynak ayrımı ve yayıcılık, gözetleme girişimcilik, problem çözücü, temsilcilik, birleştirici, sözcülük ve müzakereci rolleridir. Gruplar olarak roller sıralandığında kişilerarası roller, bilgiye dayalı roller ve karar temelli roller yüksekten düşüğe doğru sıralanmıştır. Demografik değişkenler ve rolleri yerine getirme düzeyleri incelendiğinde cinsiyet, aynı kurum veya dışarıdan atanmış olmak, resmi veya özel kurum personeli olmak, toplu iş sözleşmesine sahip olmak gibi değişkenler yönetimsel rollerin önem sırasını belirleyen değişkenler olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin rollerine yerine getirmede ilişkili görülen rol, bilgiye dayalı ve karar temelli rol gruplarıdır. İlişkili görülen değişkenler ise yöneticinin maaşı altındaki personel sayısı, kurumun büyüklüğü, yaş değişkeni, organizasyonun mali gücü gibi değişkenlerdir. Bu değişkenlerle ilişkili görülen rol, kişiler arası rollerdir.

Martin ve Willower (1981) yaptıkları araştırmada liselerde görev yapan okul müdürlerinin yönetsel rolleri yerine getirme düzeylerini araştırmışlardır. Bu araştırma kapsamında Mintzberg'in yönetici rollerinden faydalanmışlardır. Yöneticilerden verileri gözlem yoluyla toplamışlardır. Birbirinden farklı beş okul müdürünün davranışlarından faydalanmışlardır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde herhangi bir işletmede gerçekleşen yönetsel faaliyetlerin tamamı okullarda gerçekleşmektedir. Yöneticiler için ortaya konulmuş yönetsel roller okul müdürleri içinde geçerlidir. Yönetimsel faaliyetler diğer işletmelerde olduğu gibi okullarda gerçekleşmekte okul müdürünün bir günü diğer yönetici gruplarından

çok farklı geçmemektedir. Eğitim yöneticiliği diğer yöneticilik görevlerinden ayrı ve farklı düşünülmemekte ve yönetici rolleri her diğer organizasyonlarda olduğu gibi eğitim organizasyonlarında farklılık göstermektedir.

Mintzberg'in yönetici rolleri üzerine yapılan yurt dışı araştırmalar incelendiğinde araştırmaların çeşitli yönetim ve yönetici grupları üzerine yapıldığı görülmektedir.

Mintzberg'in yönetici rollerinin kuramsal yapısının çeşitli ülkelerde ve çeşitli yönetsel organizasyonlarda araştırma konusu olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu yönetsel organizasyonlardan biriside okuldur. Yapılan yurt dışı araştırmalar incelendiğinde Mintzberg'in yönetici rollerinin doğrudan psikolojik değişkenlerle birlikte çalışıldığı araştırmalar çok nadirdir.

3.Bölüm

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Tarama tipi araştırmalar araştırmacının belilediği veri toplama araçları kullanılarak belirli bir örneklemden belirli konular üzerine görüş toplamak esasına dayanır. Genellikle bu tip araştırmalarda nedenlerin araştırılmasından ziyade o konu için örneklemdaki bireylerin görüşlerinin nasıl dağıldığı incelenir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Örneklemdaki bireylerden birden fazla konu üzerine görüş belirterek iki ve daha fazla değişken arasındaki korelasyonun ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisinin incelendiği model ise ilişkisel tarama modelidir (Karasar, 2005: Erkuş, 2017). Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyi ile Mintzberg'inyönetci rolleri arasındaki ilişkinin inceleneciği bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

3.2 Çalışma Grubu

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin evren, örneklem ve çalışma grubunu oluşturan okul müdürlerinin demografik bilgilerine yer verilmiştir.

3.2.1 Araştırmaya ilişkin evren ve örneklem. Araştırmanın evreninin 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Bursa ili Osmangazi, Yıldırım ve Nilüfer ilçelerinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 470 okul müdürü oluşturmaktadır. Tablo 1' de evrene ilişkin sayısal verilere ait bilgiler sunulmuştur.

Tablo 1*Araştırmanın Evreni*

Araştırmanın evrenini oluşturan okul müdürlerinin sayıları					
İlçe	Okul Türü	N	%	Evren	Evren %
Osmangazi	İlkokul	80	37	215	46
	Ortaokul	76	35		
	Lise	59	27		
Yıldırım	İlkokul	47	35	133	28
	Ortaokul	52	39		
	Lise	34	25		
Nilüfer	İlkokul	46	37	122	26
	Ortaokul	44	36		
	Lise	32	26		
Toplam	İlkokul	173	37	470	100
	Ortaokul	172	36		
	Lise	125	27		

Evreni oluşturan 470 okul müdürünün 173'ü (% 37) ilkokul, 172'si (% 36) ortaokul ve 125'i (% 27) lisede görev yapmaktadır. Okul müdürlerinin 215'i (% 46) Osmangazi ilçesinde 133'ü (% 28) Yıldırım ilçesinde ve 122'si (% 26) Nilüfer ilçesinde görev yapmaktadır.

Osmangazi ilçesinde görev yapan 215 okul müdürünün 80'i (% 37) ilkokul, 76'sı (% 35) ortaokul ve 122'si (% 27) lisede görev yapmaktadır. Yıldırım ilçesinde görev yapan 133 okul müdürünün 47'si (% 35) ilkokul, 52'si (% 39) ortaokul ve 34'ü (% 25) lisede görev yapmaktadır. Nilüfer ilçesinde görev yapan 122 okul müdürünün 46'sı (% 37) ilkokul, 44'ü (% 36) ortaokul ve 32'si (% 26) lisede görev yapmaktadır.

Tablo 2*Araştırmanın Örnekleme*

Araştırmanın örneklemini oluşturan okul müdürlerinin sayıları				
İlçe	Okul Türü	N	%	Örneklem
Osmangazi	İlkokul	43	37	115

	Ortaokul	40	35	
	Lise	32	27	
	İlkokul	25	35	
Yıldırım	Ortaokul	27	39	70
	Lise	18	25	
	İlkokul	25	37	
Nilüfer	Ortaokul	23	36	65
	Lise	17	26	
	İlkokul	93	37	
Toplam	Ortaokul	90	36	250
	Lise	67	27	
	İlkokul	93	37	

Krejice ve Morgan'ın (1970) evren-örneklem tablosu esas alınarak araştırmanın örnekleme 250 kişi olarak belirlenmiştir. Örnekleme oluşturan 250 okul müdürünün okul türü ve ilçelere göre dağılımı, tabakalı oranlı örneklem yönteminin evreni temsil gücünün yüksek olmasından dolayı tabakalı oranlı örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir (Wallen ve Fraenkel, 1993, Karasar, 2002). Bu kapsamda örnekleme oluşturan 250 okul müdüründen 93'ü ilkokul, 90'ı ortaokul ve 67'si lisede görev yapan okul müdürleri olarak belirlenmiştir. Örnekleme oluşturan 250 okul müdüründen 43'ü ilkokul, 42'si ortaokul ve 32'si lise olmak üzere 115'i Osmangazi, 25'i ilkokul, 27'si ortaokul ve 18'i lise olmak üzere 70'i Yıldırım, 25'i ilkokul, 23'ü ortaokul ve 17'si lise olmak üzere 65'i Nilüfer ilçesinde görev yapmakta olan okul müdürleri olarak belirlenmiştir. Bu belirlemeler yapılırken değişkenlerin evrendeki yüzdelik oranıyla örneklemdaki yüzdelik oranları birebir aynı olarak alınmıştır.

3.2.1. Okul müdürlerinin demografik bilgileri. Okul müdürlerinin demografik bilgileri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3*Okul Müdürlerinin Demografik Bilgileri*

<i>Bağımsız Değişkenler</i>		f	%
İlçe	Osmangazi	115	46
	Yıldırım	71	28,4
	Nilüfer	64	25,6
Okul Türü	İlkokul	93	37,2
	Ortaokul	88	35,2
	Lise	69	27,6
Cinsiyet	Kadın	45	18
	Erkek	205	82
Meslekî Kıdem	1-19 Yıl	73	29,2
	20 ve üzeri	177	70,8
Branş	Fen Bilimleri (Fizik, Kimya, Matematik, Biyoloji, Bilgisayar...)	43	17,2
	Sosyal Bilimler (Tarih, Coğrafya, Türkçe, Türk Dili, Edebiyat, Yabancı Dil, Felsefe Grubu, Din Kültürü...)	98	39,2
	Meslek Dersleri (Meslek Liselerine kaynaklık eden teorik uygulamalı dersler)	17	6,8
	Güzel Sanatlar veya Spor (Beden Eğitimi, Resim, Görsel Sanatlar, Müzik, Teknoloji Tasarım ve diğer branşlar)	34	13,6
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim	8	3,2
	Sınıf Öğretmenliği (Temel Eğitim)	50	20
Toplam		250	100

İlçe değişkenine göre okul müdürlerinin 115'i (% 46,0) Osmangazi İlçesinde, 71'i (% 28,4) Yıldırım İlçesinde, 64'ü (% 25,6) Nilüfer İlçesinde görev yapmaktadır. Okul türü değişkenine göre, okul müdürlerinin 93'ü (% 37,2) ilkokul, 88'i (% 35,2) ortaokul, 69'u (% 27,6) lisede görev yapmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin 45'i (% 18) kadın, 205'i (% 82) erkektir. Kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin, 73'ü (% 29,2) 1-19 yıl meslekî kıdeme sahip, 177'si (% 70,8) 20 ve üzeri yıl meslekî kıdeme sahiptir. Branşa değişkenine göre okul müdürlerinin, 43 'ü (% 17,2) Fen Bilimleri, 98'i (% 39,2) Sosyal Bilimler, 17'si (% 6,8) Meslek Dersleri, 34'ü (% 13,6) Güzel Sanatlar veya Spor, 8'i (% 3,2) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim, 50'si (% 20) Sınıf Öğretmenliği

branşına mensuptur. Araştırmaya Bursa il merkezinden görev yapmakta olan 250 okul müdürü katılmıştır.

3.3 Veri Toplam Araçları ve Geliştirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmada nicel veri toplama araçlarından “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve “Mintzberg’in Yönetici Roller Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama araçlarıyla ilgili bilgiler alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.3.1 Psikolojik iyi oluş ölçeği. Ryff (1989) tarafından geliştirilen altılı likert tipinde, altı alt boyuttan oluşan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Scales of Psychological Well-Being)” her bir alt boyutta 14 sorudan oluşan toplam 84 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde alt boyutlardan alınabilecek düşük ve yüksek puanların ne anlama geldiği tanımlanmış, tüm alt boyutlar için 40 tanesi negatif, 80 ölçek maddesi yazılmıştır. Bütün maddelerin kendi boyutlarında ki maddelerin toplam puanıyla ve diğer alt boyutların toplam puanıyla arasında korelasyona bakılmış, düşük korelasyona sahip maddeler çıkarılarak tüm boyutlarda 20 madde olacak şekilde ölçeklerin alt boyutları oluşturulmuş ve ölçeğin ilk şekli ortaya çıkmıştır. Ölçeğin geliştirilen ilk formu için altı alt boyutun iç tutarlılık katsayıları 0.86 ve 0.93 arasındadır. Test tekrar test yöntemiyle hesaplanan ölçeğin ilk formu için altı alt boyutun güvenirlik katsayıları 0.81 ve 0.88 arasındadır. Daha sonra ölçeğin tüm alt boyutlarının 14 maddeden oluştuğu toplam 84 maddelik ölçek formu için güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. 14 maddeden oluşan alt boyutların geliştirilme sürecinde 20 maddelik alt boyutlarla arasındaki korelasyon katsayısı belirlenmiş ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon ve iç tutarlılık katsayılarına ilişkin değerlere Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 4*Psikolojik iyi oluş ölçeği korelasyon ve iç tutarlılık katsayıları*

Alt Boyutlar	r	α
Özerklik	,97	,83
Çevresel Hâkimiyet	,98	,86
Kişisel Gelişim	,97	,85
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	,98	,88
Yaşam Amacı	,98	,88
Kendini Kabul Olarak	,99	,91

Alt boyutların korelasyon ve iç tutarlılık katsayıları oldukça yüksek çıkmıştır. Ölçeğin son hali her bir alt boyutu 14 madden oluşan toplam 84 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 40 maddesi (1, 3, 8, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 24, 26, 29, 31, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 46, 54, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 81, 83, 84) ters puanlanmış maddelerden oluşmaktadır. Her bir boyutta 14 soru içeren toplam 84 maddeden oluşan ölçeğin alt boyutlara göre soru numaralarının dağılımı aşağıda, Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5*Alt boyutlara göre ölçek madde numaraları*

Alt Boyutlar	Ölçek Maddeleri													
Özerklik	1	7	13	19	25	31	37	43	49	55	61	67	73	79
Çevresel Hâkimiyet	2	8	14	20	26	32	38	44	50	56	62	68	74	80
Kişisel Gelişim	3	9	15	21	27	33	39	45	51	57	63	69	75	81
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	4	10	16	22	28	34	40	46	52	58	64	70	76	83
Yaşam Amacı	5	11	17	23	29	35	41	47	53	59	65	71	77	83

Kendini Kabul	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60	66	72	78	84
Olarak														

Ölçeğin 84 maddelik formu içerisinde seçilmiş sorularla güvenirlik ve geçerliliği hesaplanarak oluşturulmuş her bir alt boyutu 9 maddeden oluşan 54 soruluk, her bir alt boyutu 7 maddeden oluşan 42 soruluk, her bir alt boyutu 3 maddeden oluşan 18 soruluk versiyonları da vardır. Kullanılacak ölçek formlarının versiyonları araştırmanın yapılacağı grubun özelliklerine göre belirlenmekte, ölçek formunun uzunluğunun endişe verici olacağı gruplarda 42 maddelik formunun daha iyi psikometrik sonuçlar vereceğinden dolayı Ryff tarafından bu gruplara 42 maddelik formun uygulanması tavsiye edilmektedir. 42 maddelik formun alt boyutlara göre ölçek madde numaraları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

42 maddelik form alt boyutlar göre ölçek numaraları

Alt Boyutlar	84 madde içerisinde numaraları							42 madde içerisinde numaraları						
Özerklik	7	13	19	31	49	55	79	1	7	13	19	25	31	37
Çevresel	2	8	14	20	26	74	80	2	8	14	20	26	32	38
Hâkimiyet														
Kişisel Gelişim	3	27	33	51	57	63	75	3	9	15	21	27	33	39
Diğerleriyle	4	10	16	22	52	58	70	4	10	16	22	28	34	40
Olumlu İlişkiler														
Yaşam Amacı	11	23	29	35	47	59	65	5	11	17	23	29	35	41
Kendini Kabul	6	12	18	30	42	60	78	6	12	18	24	30	36	42
Olarak														

42 maddelik formda ters puanlanmış 21 madde (3, 5, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 26, 27, 30, 31, 32, 34, 36, 39, 41) bulunmaktadır.

3.3.1.1 Psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması sürecinde ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacı Carol D.Ryff'tan gerekli izinler alınmıştır. Hambleton'a (2005) göre ölçek uyarlama süreci basamakları, uyarlanacak ölçeğin tespit edilmesi, gerekli izinlerin alınması, ilk çeviri, araştırmacı değerlendirmesi, uzman görüşü, hedef kitle değerlendirmesi, pilot çalışma, psikometrik değerlendirme, araştırmacı değerlendirmesi ve ölçeğe son şeklinin verilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması sürecinde bu aşamalar esas alınmıştır.

3.3.1.1.1 Psikolojik iyi oluş ölçeğinin çeviri süreci. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin çeviri çalışması için ölçeğin orijinal formu dil uzmanına gönderilmiş ölçeğin Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Ölçeğin çevirisini yapan uzman belirlenirken İngilizce ve Türkçe dillerine hâkimiyet i, ölçeğin geliştirildiği kültüre hâkim olması ve ölçeğin ölçmek istediği özelliklere yönelik kavramlar hakkında bilgi sahibi olması göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Ölçeğin çevirisinin yapılmasının ardından ölçeğin çevirisinin doğru yapıp yapılmadığının incelenmesi için ölçeğin orijinal formu ve Türkçeye çevrilmiş formu alan uzmanları tarafından değerlendirilmiş gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Alan uzmanları tarafından anlamsal ve kültürel açıdan uygun olarak ifadelerin kullanım şekillerinde fikir birliğine varılmıştır. Daha sonra araştırmacı ve danışmanı tarafından ölçeğin dilsel ve kültürel uygunluğu yeniden incelenmiş, dil bilgisi kurallarına uygun bir şekilde ölçeğin Türkçe taslak formuna son şekli verilmiştir.

Ölçeğin Türkçe taslak formuna son şeklinin verilmesinin ardından hedef kitle olarak belirlenen Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinden 10 okul müdürüne ön pilot çalışma maksadıyla 84 maddeden oluşan Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin Türkçe taslak formu uygulanmıştır. Katılımcılardan ölçek maddelerinin anlaşılabilirliği, açıklığı, ölçülmek istenilen konuya yönelik uygun ifadeler olup olmadığı ve ölçeğin genel görünüşü hakkında geri

bildirimler alınmıştır. Katılımcılardan alınan geri bildirimler; ölçeğin anlaşılır ve açık olduğu fakat madde sayısının fazla olduğu, bu sebepten dolayı ölçeği cevaplama süresinin arttığı, hedef kitle üzerinde bu durumun ölçeği tamamlama ve yanıtlama konusunda verimli sonuçlar vermeyeceği, bu ölçeğin kısaltılması mümkünse kısaltılmasının verimli olacağı şeklindedir. Psikolojik İyi Oluş ölçeğini geliştiren Ryff, ölçek uzunluğunun endişe verici olduğu gruplarda 84 maddelik ölçek formu yerine 42 maddelik ölçek formunun kullanılmasının daha iyi psikometrik sonuçlar vereceğini ifade etmiş ve bu gruplar için 42 maddelik formun kullanılmasını tavsiye etmiştir. Katılımcılardan alınan geri bildirimler ve Ryff'ın tavsiyesi üzerine ölçeğin ifadelerinde bir değişikliğe gidilmeden 84 madde içerisinden seçilerek, psikometrik özellikleri araştırmacı tarafından belirlenerek oluşturulmuş 42 maddelik ölçek formu kullanılmaya karar verilmiştir. Hedef kitle değerlendirmesinin ardından 42 maddelik ölçek formu uygulamaya hazır bir hale getirilerek pilot çalışma aşamasına geçilmiştir

3.3.1.1.2 Psikolojik iyi oluş ölçeğinin psikometrik özellikleri. Ölçek uyarlama sürecinde çalışma grubu olarak belirlenmiş Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerine ölçeğin pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulamaya araştırma kriterlerine uyan 291 okul müdürü katılmıştır. Ölçeğin uyarlama süreci basamakları kapsamında ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğinin hesaplanma çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach Alpha değerlerine ve madde toplam korelasyonu değerleri incelenmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları kapsamında ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulamaları kullanılmıştır.

Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin ve alt faktörlerinin iç tutarlılık katsayılarının belirlenmesi için Cronbach Alpha değerlerine bakılmış, Tablo 7' de alt faktörlerin ve ölçeğin Cronbach Alpha değerleri verilmiştir.

Tablo 7*Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları*

Alt Boyutlar	α
Özerklik	.94
Çevresel Hâkimiyet	.92
Kişisel Gelişim	.92
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	.88
Yaşam Amacı	.92
Kendini Kabul	.88
Psikolojik İyi Oluş	.96

Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde .88 ve .94 arasında değişmektedir.

Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin geneli için iç tutarlılık katsayı incelendiğinde .96 olduğu tespit edilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir olması için iç tutarlılık katsayılarının .70' den yukarı olması gerekmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017). Psikolojik İyi Oluş ölçeği ve tüm alt boyutların iç tutarlılık katsayıları .70'den büyüktür. Ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonları incelendiğinde .35 ve .75 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyonu değerlerinin her bir madde için .30'un üzerinde olması gerekmektedir (Seçer, 2015). Tüm maddeler için madde toplam korelasyonu değerleri kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi ölçme araçlarının uyarlanması sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda Psikolojik İyi oluş ölçeğinin Türkçe uyarlama formunun yapı geçerliliği ve modelin doğruluğu hakkında kesin sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılırken kullanılması gereken uyum indeksleri Ki-kare

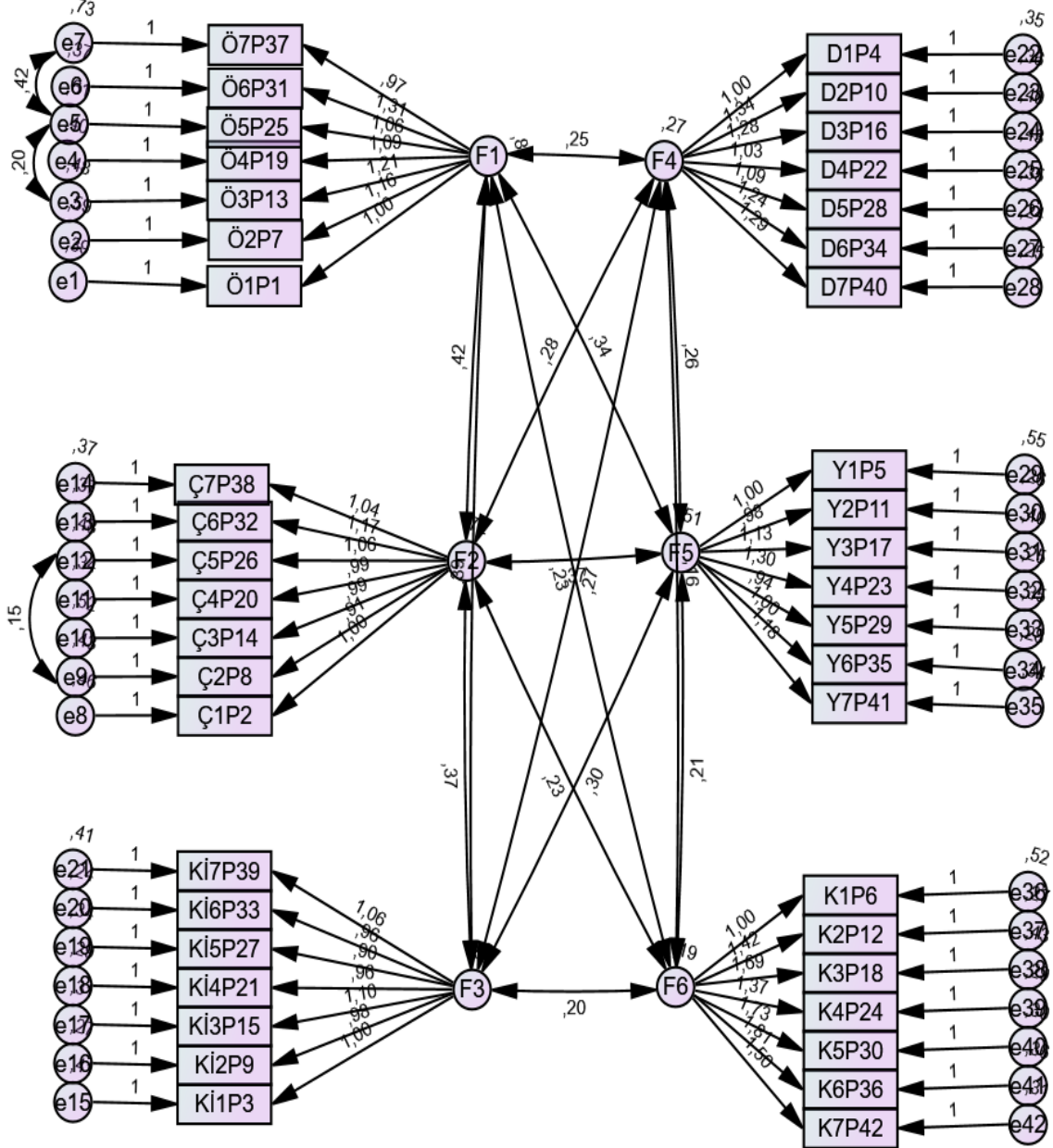
değeri (χ^2), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), ortalama hata yaklaşımı karesi (RMSEA), standartlaştırılmış kök ortalama kare artıkları (SRMR) ve normale uygun olmayan uyum indeksi (NNFI) ve kabul edilebilir değerleri Tablo 9’da sunulmuştur (Brown, 2006; Kline, 2011; Ullman, 2001; Schumacker ve Lomax, 2010; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hair ve diğerleri, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Bryne, 1998).

Tablo 8

Uyum indeksleri ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değerleri	Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
χ^2	$>.05$	
χ^2 / sd	$2 < \chi^2/df < 5$ $\chi^2/df < 3$ $\chi^2/df < 5$	1588,219 / 801 = 1,983
GFI	$\geq .85$ kabul edilebilir $\geq .90$ = iyi uyum $\geq .95$ =mükemmel	.757
RMSEA	$< .05$ = mükemmel uyum $\leq .06$ = iyi uyum $.05 < RMSEA < .08$ =orta derece	.058
NFI	$\geq .90$ = iyi uyum $\geq .95$ =mükemmel	.843
SRMR	$< .05$ = mükemmel uyum $\leq .08$ = iyi uyum $< .08$ = iyi uyum	.0576
CFI	$> .90$ = iyi uyum $\geq .92$ = iyi uyum $\geq .95$ =mükemmel	.915

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” nin Türkçe formunu kabul edilebilir sonuçlar verdiği görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin pathdiagramı Şekil 6’da sunulmuştur.



Şekil 6 Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin pathdiagramı.

Ölçeğe son şekli verilerek 250 okul müdüründen oluşan örneklem grubuna uygulanmıştır.

3.3.2 Mintzberg'in yönetici rolleri ve rol davranışları ölçeği. Araştırmada Gökçe (2013) tarafından geliştirilen "Mintzberg'in Yönetici Roller ve Rol Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. "Mintzberg'in Yönetici Roller ve Rol Davranışları Ölçeği" gözlem ve beklenti olmak üzere iki formdan oluşmakta, gözlem formunda 39, beklenti formunda 39 olmak üzere toplam 78 maddeden oluşmaktadır. Araştırma "Mintzberg'in Yönetici Roller ve Rol Davranışları Ölçeği'nin" 39 maddelik gözlem formu kullanılmaktadır. "Mintzberg'in Yönetici Roller ve Rol Davranışları Ölçeği" kişilerarası roller, bilgiye dayalı roller ve karar temelli roller parametrelerini içeren maddelerden oluşmaktadır. Temelde üç parametre altında toplanmış roller "kişilerarası roller, bilgiye dayalı roller, karar temelli roller" şeklindedir. Kişilerarası roller parametresi içeriğinde temsilcilik alt rolünü, liderlik alt rolünü ve birleştirici alt rolünü barındırmaktadır. Bilgiye dayalı roller parametresi içeriğinde gözetleme alt rolünü, yayıcılık alt rolünü ve sözcülük alt rolünü barındırmaktadır. Karar temelli roller parametresi içeriğinde girişimcilik alt rolünü, problem çözücü alt rolünü, kaynak ayırımı alt rolünü ve müzakereci alt rolünü barındırmaktadır.

Gökçe (2013) tarafında geliştirilen bu ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir ve ölçeğin madde toplama korelasyon değerlerine bakılmıştır. İki bölümden oluşan ölçek formunda gözlem formu için 0.97, beklenti formu için 0.98 Cronbach Alpha değeri çıkmıştır. Cronbach Alpha değerleri yüksektir. Ölçme araçlarının güvenirlik katsayıları iyi seviyede çıkmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmaları kapsamında faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için yapılaması gereken faktör analizi çalışmaları için gerekli olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterlik testi yapılmış ve ölçeğin gözlem formu için KMO değeri 0.933, beklenti formu için 0.978 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan KMO değerleri 0.60 olarak belirlenen kabul edilebilir sınırdan büyük olduğu için verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2001). Verilerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek amacıyla faktör analizi

çalışmaları için gerekli olan Barlett Küresellik Testi (Barlett test of sphericity) yapılmıştır. Verilerin her iki ölçek formu içinde normal dağıldığı tespit edilmiştir (1.bölüm (Gözlem); $\chi^2=4718,697$, $p=0.000$; 2.bölüm (Beklenti): $\chi^2=5113,697$, $p=0.000$). Faktör sayıları yani roller ve alt rolleri belirlemek için faktör analizi yapılmış, faktör analizi Varimax döndürme işlemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gözlem ve beklenti bölümü olmak üzere iki bölümden oluşan ölçek maddelerinin faktör bazında madde yükleri incelendiğinde gözlem formundaki maddelerin 0.611-0.876 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Beklenti bölümündeki maddelerin yük değerleri incelendiğinde 0.557-0.899 arasında yük değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Madde yük değerlerinin kabul edilebilir sınırlar üzerinde olmasından dolayı ölçekten madde atılmasını gerek görülmemiştir (Tabachnick & Fidell, 2001).

Faktör analizi sonucu incelendiğinde ölçeğin faktör yapısını gözlem ve beklenti formu için ayrı ayrı olarak şekilde tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Gözlem formunun toplam varyansı açıklama seviyesi % 54 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin beklenti formu incelendiğinde, ölçeğin toplam varyansı açıklama seviyesi % 60 olarak hesaplanmıştır. Açıklan varyans yüzdeleri kabul edilebilir seviyenin üzerinde çıkmıştır. Ölçek maddelerinin dağılımları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 9

Alt rollere göre ölçek madde numaraları.

Temel Roller	Alt Roller	Sorular
Kişilerarası	Temsilcilik	1-12
	Liderlik	
	Birleştirici	
Bilgiye Dayalı	Gözetleme	13-24
	Yayıcılık	
	Sözcülük	
Karar Temelli	Girişimcilik	25-39

Problem Çözücü

Kaynak Ayırımı

Müzakereci

1-12 numaralı ölçek maddeleri Kişilerarası (Temsilcilik, Liderlik, Birleştirici) rolüne, 13-24 numaralı maddeler Bilgiye Dayalı (Gözetleme, Yayıncılık, Sözcülük) rolüne, 25-39 numaralı maddeler Karar Temelli (Girişimcilik, Problem Çözücü, Kaynak Ayırımı, Müzakereci) rolüne yönelik ölçek maddeleridir.

3.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen verilerin toplanma süreci ve analiz süreci hakkında bilgiler verilmektedir.

Araştırmaya ilişkin veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bursa ilinde görev yapmakta olan 250 okul müdüründen “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve “Mintzberg’in Yönetici Roller” ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama sürecinde eğitim öğretim faaliyetlerinin aksatılmamasına ve pandemi tedbirlerine önem verilmiştir. Veri toplama işlemi pandemi tedbirlerine uygun bir şekilde, çevrimici ortamda gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analiz edilmesi sürecinde temel istatistik yöntemleri kullanılmış, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi için normallik testi ve homojenlik testi yapılmıştır. Normal bir dağılımda Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayısı 0 değerini verirken normal kabul edilse de Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayısı +3 ve -3 değerleri arasında olması da normal dağılım içerisinde kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayılarının yanı sıra mod, medyan, tepe değerlerin birbirine yakın olması ile verilerin Q – Q grafiğinde yatayla 45 derecelik bir açı oluşturması koşulları da normallik varsayımları olarak ifade edilmektedir (Can, 2019). Homojenlik testi sonucunda Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin anlamlılık değerinin

,73 olduğu, Mintzberg'in Yönetici Roller ölçeğinin anlamlılık değerinin ,58 olduğu tespit edilmiştir. Dağılım homojenlik varsayımını karşılamaktadır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğine uygulanan normallik testi sonucunda Çarpıklık (Skewness) katsayısı değeri -.449 ve Basıklık (Kurtosis) katsayısının değeri .483 olarak test edilmiştir. Mintzberg'in Yönetici Roller ölçeğine uygulanan normallik testi sonucunda Çarpıklık (Skewness) katsayısı değeri -1,559 ve Basıklık (Kurtosis) katsayısının değeri 2,696 olarak test edilmiştir. Kolmogrov-Smirnov tesiti sonucunda anlamlı sonuçlar çıkmamasına karşı, Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri, mod, medyan ve tepe değerler, Q – Q grafiğinin yatayla yaptığı açı incelendiğinde Psikolojik İyi Oluş ölçeği ve Mintzberg'in Yönetici Roller ölçeğinden elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğine ve parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Okul müdürlerinde alınan verilerin bağımsız değişkenlere göre incelenmesinde T-Testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $\alpha=0.05$ olarak kabul edilmiştir. Psikolojik İyi Oluş ve Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri arasında ki ilişkiyi incelemek için ilişki testlerinden yararlanılmış, regresyon ve korelasyon değerleri incelenmiştir.

4.Bölüm

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın ana problemine ve alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1 Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerine ilişkin incelemelerde bulunulmuş, okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri araştırmanın alt problemlerinde belirlenen değişkenlere göre incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10

Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri.

Alt Boyutlar	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Özerklik	250	3,00	6,00	4,51	0,73
Çevresel Hâkimiyet	250	2,57	6,00	4,69	0,79
Kişisel Gelişim	250	2,43	6,00	4,28	0,68
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	250	2,86	6,00	4,99	0,74
Yaşam Amacı	250	3,00	6,00	4,82	0,71
Kendini Kabul Olarak	250	2,29	6,00	4,84	0,78
Psikolojik İyi Oluş	250	3,02	5,83	4,67	0,62

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve psikolojik iyi oluşun alt boyutları incelendiğinde Özerklik alt boyutunun puan ortalaması $\bar{x}=4,51$, Çevresel Hâkimiyet alt boyutunun ortalaması $\bar{x}=4,69$, Kişisel Gelişim alt boyutunun puan ortalaması $\bar{x}=4,28$, Diğerleriyle Olumlu İlişkiler alt boyutunun puan ortalaması $\bar{x}=4,99$, Yaşam Amacı alt boyutunun puan ortalaması $\bar{x}=4,82$, Kendini Kabul alt boyutunun ortalaması $\bar{x}=4,84$, Psikolojik İyi Oluş $\bar{x}=4,67$ olarak saptanmıştır.

4.1.1 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve ilçe değişkenine ilişkin

bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ilçe değişkenine göre incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve ilçe değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ilçe değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	İlçe	N	$\bar{X}$	Ss	sd.	F	P
Özerklik	Osmangazi	115	4,45	0,76	2-247	0,968	0,381
	Yıldırım	71	4,60	0,74			
	Nilüfer	64	4,54	0,66			
Çevresel Hâkimiyet	Osmangazi	115	4,62	0,81	2-247	1,086	0,339
	Yıldırım	71	4,73	0,83			
	Nilüfer	64	4,79	0,73			
Kişisel Gelişim	Osmangazi	115	4,25	0,69	2-247	0,669	0,513
	Yıldırım	71	4,26	0,65			
	Nilüfer	64	4,37	0,73			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Osmangazi	115	4,94	0,74	2-247	0,757	0,470
	Yıldırım	71	5,00	0,76			
	Nilüfer	64	5,08	0,72			
Yaşam Amacı	Osmangazi	115	4,78	0,70	2-247	0,496	0,610
	Yıldırım	71	4,89	0,72			
	Nilüfer	64	4,82	0,74			
Kendini Kabul	Osmangazi	115	4,78	0,82	2-247	0,330	0,720
	Yıldırım	71	4,81	0,77			
	Nilüfer	64	4,88	0,73			
Psikolojik İyi Oluş	Osmangazi	115	4,62	0,63	2-247	0,725	0,485
	Yıldırım	71	4,70	0,63			
	Nilüfer	64	4,73	0,61			

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve ilçe değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Özerklik [$F(2-247)=0,96$; $p>0,05$)], Çevresel Hâkimiyet [$F(2-247)=1,08$; $p>0,05$)], Kişisel Gelişim [$F(2-247)=0,66$; $p>0,05$)], Diğerleriyle Olumlu İlişkiler [$F(2-247)=0,75$; $p>0,05$)], Yaşam Amacı [$F(2-247)=0,49$; $p>0,05$)], Kendini Kabul [$F(2-247)=0,33$; $p>0,05$)] alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri [$F(2-247)=0,72$; $p>0,05$)] ilçe değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.1.2 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve okul türü değişkenine

ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve okul türü değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin okul türü değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	sd.	F	P
Özerklik	İlkokul	93	4,62	0,772	2-247	1,81	0,165
	Ortaokul	88	4,47	0,731			
	Lise	69	4,41	0,662			
Çevresel Hâkimiyet	İlkokul	93	4,28	0,852	2-247	,272	0,762
	Ortaokul	88	4,26	0,762			
	Lise	69	4,30	0,759			
Kişisel Gelişim	İlkokul	93	4,69	0,684	2-247	,063	0,939
	Ortaokul	88	4,73	0,716			
	Lise	69	4,63	0,662			

Diğerleriyle Olumlu	İlkokul	93	5,03	0,805	2-247	,508	0,602
İlişkiler	Ortaokul	88	5,00	0,739			
	Lise	69	4,91	0,651			
Yaşam Amacı	İlkokul	93	4,78	0,760	2-247	,555	0,575
	Ortaokul	88	4,80	0,708			
	Lise	69	4,89	0,672			
Kendini Kabul	İlkokul	93	4,88	0,821	2-247	,587	0,557
	Ortaokul	88	4,76	0,833			
	Lise	69	4,78	0,658			
Psikolojik İyi Oluş	İlkokul	93	4,70	0,679	2-247	,192	0,825
	Ortaokul	88	4,65	0,633			
	Lise	69	4,64	0,539			

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve okul türü değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Özerklik [$F(2-247)=1,81$; $p>0,05$], Çevresel Hâkimiyet [$F(2-247)=0,27$; $p>0,05$], Kişisel Gelişim [$F(2-247)=0,06$; $p>0,05$], Diğerleriyle Olumlu İlişkiler [$F(2-247)=0,50$; $p>0,05$], Yaşam Amacı [$F(2-247)=0,55$; $p>0,05$], Kendini Kabul [$F(2-247)=0,58$; $p>0,05$] alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri [$F(2-247)=0,19$; $p>0,05$] okul türü değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.1.3 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cinsiyet değişkenine

ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cinsiyet değişkenine ilişkin t-test analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Özerklik	Kadın	45	4,72	0,838	2,13	248	0,033
	Erkek	205	4,47	0,699			
Çevresel Hâkimiyet	Kadın	45	4,56	0,567	3,01	248	0,003
	Erkek	205	4,22	0,697			
Kişisel Gelişim	Kadın	45	5,06	0,693	3,51	248	0,001
	Erkek	205	4,61	0,793			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Kadın	45	5,35	0,646	3,64	248	0,00
	Erkek	205	4,91	0,738			
Yaşam Amacı	Kadın	45	5,00	0,744	1,81	248	0,70
	Erkek	205	4,78	0,707			
Kendini Kabul Olarak	Kadın	45	5,16	0,635	3,28	248	0,00
	Erkek	205	4,74	0,793			
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	45	4,96	0,557	3,47	248	0,001
	Erkek	205	4,61	0,622			

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cinsiyet değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Özerklik [(t(248)=2,13; p<.05], Çevresel Hâkimiyet [(t(248)=3,01; p<.05], Kişisel Gelişim [(t(248)=3,51; p<.05], Diğerleriyle Olumlu İlişkiler [(t(248)=3,64; p<.05], Yaşam Amacı [(t(248)=1,81; p<.05], Kendini Kabul [(t(248)=3,28; p<.05] alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri [(t(248)=3,47; p<.05] cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. Yaşam Amacı [(t(248)=1,81; p>.05] alt boyutunda farklılaşmamaktadır.

4.1.4 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin

bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin t-test analiz sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Özerklik	0-19 Yıl	73	4,38	0,789	-1,80	248	0,073
	20 ve üzeri	177	4,56	0,700			
Çevresel Hâkimiyet	0-19 Yıl	73	4,16	0,664	-1,69	248	0,090
	20 ve üzeri	177	4,32	0,692			
Kişisel Gelişim	0-19 Yıl	73	4,56	0,857	-1,63	248	0,103
	20 ve üzeri	177	4,74	0,762			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	0-19 Yıl	73	4,88	0,732	-1,46	248	0,145
	20 ve üzeri	177	5,03	0,740			
Yaşam Amacı	0-19 Yıl	73	4,67	0,779	-2,06	248	0,040
	20 ve üzeri	177	4,88	0,683			
Kendini Kabul	0-19 Yıl	73	4,71	0,801	-1,31	248	0,190
	20 ve üzeri	177	4,85	0,773			
Psikolojik İyi Oluş	0-19 Yıl	73	4,55	0,671	-1,96	248	0,051
	20 ve üzeri	177	4,72	0,599			

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve kıdem değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Özerklik [(t(248)=-1,80; p>.05], Çevresel Hâkimiyet [(t(248)=-1,69; p>.05], Kişisel Gelişim [(t(248)=-1,63; p>.05], Diğerleriyle Olumlu İlişkiler [(t(248)=-1,46; p>.05], Kendini Kabul [(t(248)= -1,31; p>.05] alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri [(t(248)=-1,96; p>.05] kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Yaşam Amacı [(t(248)=-2,06; p<05] alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşma 20 ve üzeri kıdeme sahip okul müdürlerinin lehinedir.

4.1.5 Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin

bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin branş değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	sd.	F	P
Özerklik	Fen Bilimleri	43	4,34	0,66	5-244	2,66	0,023
	Sosyal Bilimler	98	4,44	0,72	5-244		
	Meslek Dersleri	17	4,82	0,66	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	4,70	0,65	5-244		
	Rehberlik ve Psikolojik	8	5,04	0,77	5-244		
	Danışmanlık veya Özel Eğitim						
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,49	0,82	5-244		
Çevresel Hâkimiyet	Fen Bilimleri	43	4,37	0,63	5-244	1,15	0,337
	Sosyal Bilimler	98	4,19	0,68	5-244		
	Meslek Dersleri	17	4,39	0,70	5-244		

	Güzel Sanatlar veya Spor	34	4,47	0,69	5-244		
	Rehberlik ve Psikolojik	8	4,25	0,94	5-244		
	Danışmanlık veya Özel Eğitim						
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,22	0,69	5-244		
Kişisel Gelişim	Fen Bilimleri	43	4,76	0,68	5-244		
	Sosyal Bilimler	98	4,64	0,78	5-244		
	Meslek Dersleri	17	4,93	0,73	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	4,85	0,71	5-244	1,16	0,331
	Rehberlik ve Psikolojik	8	4,84	0,90	5-244		
	Danışmanlık-veya Özel Eğitim						
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,54	0,95	5-244		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Fen Bilimleri	43	5,09	0,67	5-244		
	Sosyal Bilimler	98	4,89	0,74	5-244		
	Meslek Dersleri	17	5,15	0,55	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	5,24	0,61	5-244	1,73	0,128
	Rehberlik ve Psikolojik	8	5,04	0,74	5-244		
	Danışmanlık veya Özel Eğitim						
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,87	0,89	5-244		
Yaşam Amacı	Fen Bilimleri	43	4,85	0,68	5-244		
	Sosyal Bilimler	98	4,80	0,71	5-244		
	Meslek Dersleri	17	4,87	0,61	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	5,06	0,67	5-244	1,41	0,223
	Rehberlik ve Psikolojik	8	4,88	0,63	5-244		
	Danışmanlık veya Özel Eğitim						
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,65	0,83	5-244		
Kendini Kabul	Fen Bilimleri	43	4,80	0,62	5-244		
	Sosyal Bilimler	98	4,75	0,80	5-244	0,81	0,544
	Meslek Dersleri	17	4,82	0,72	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	5,03	0,78	5-244		

	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim	8	4,57	0,92	5-244		
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,85	0,88	5-244		
Psikolojik İyi Oluş	Fen Bilimleri	43	4,68	0,53	5-244		
	Sosyal Bilimler	98	4,61	0,62	5-244		
	Meslek Dersleri	17	4,82	0,50	5-244		
	Güzel Sanatlar veya Spor	34	4,88	0,56	5-244		
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim	8	4,76	0,77	5-244	1,37	0,238
	Sınıf Öğretmenliği	50	4,59	0,75	5-244		

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Çevresel Hâkimiyet [$F(2-247)=1,08$; $p>0,05$)], Kişisel Gelişim [$F(2-247)=0,66$; $p>0,05$)], Diğerleriyle Olumlu İlişkiler [$F(2-247)=0,75$; $p>0,05$)], Yaşam Amacı [$F(2-247)=0,49$; $p>0,05$)], Kendini Kabul [$F(2-247)=0,33$; $p>0,05$)] alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri [$F(2-247)=0,72$; $p>0,05$)] branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin Özerklik [$F(2-247)=0,96$; $p>0,05$)] alt boyutundaki puanları farklılaşmaktadır. Fark, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel eğitim branşı ve Fen Bilimleri branşı arasında olup Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim branşının lehinedir.

4.2 Okul Müdürlerinin Mintzberg'in Yönetici Rollerini Yerine Getirmelerine İlişkin

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin incelemelerde bulunulmuş, okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri araştırmanın alt problemlerinde

belirlenen değişkenlere göre incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin bulgular.

Alt Boyutlar	Alt Roller	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	250	2,75	7,00	6,24	,958
	Liderlik Rolü	250	1,50	7,00	5,84	1,24
	Birleştirici Rolü	250	1,50	7,00	6,13	1,07
	Kişiler Arası Roller	250	2,25	7,00	6,07	0,975
Bilgiye Dayalı Roller	Gözetleme Rolü	250	1,00	7,00	5,74	1,28
	Yayıcılık Rolü	250	1,50	7,00	6,10	1,14
	Sözcülük Rolü	250	1,50	7,00	5,95	1,17
	Bilgiye Dayalı Roller	250	1,33	7,00	5,93	1,13
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	250	1,00	7,00	5,83	1,30
	Problem Çözücü Rolü	250	1,00	7,00	6,03	1,16
	Kaynak Ayırımı Rolü	250	1,00	7,00	6,04	1,19
	Müzakereci Rolü	250	1,00	7,00	6,22	1,10
	Karar Temelli Roller	250	1,00	7,00	6,02	1,13
Mintzberg'in Yönetici Roller		250	1,56	7,00	6,01	1,04

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolünün ortalaması $\bar{x}=5,24$, Liderlik alt rolünün ortalaması $\bar{x}=5,84$, Birleştirici alt rolünün ortalaması $\bar{x}=6,13$ ve Kişiler Arası rollerin toplam ortalaması $\bar{x}=6,07$ olarak saptanmıştır. Bilgiye Dayalı

Rollerden, Gözetleme rolünün ortalaması $\bar{x}=5,74$, Yayıcılık alt rolünün ortalaması $\bar{x}=6,10$, Sözcülük alt rolünün ortalaması $\bar{x}=5,95$ Bilgiye Dayalı rollerin toplam ortalaması $\bar{x}=5,93$ olarak saptanmıştır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolünün ortalaması $\bar{x}=5,83$, Problem Çözücü alt rolünün ortalaması $\bar{x}=6,03$, Müzakereci alt rolünün ortalaması $\bar{x}=6,22$ Karar Temelli Rollerin toplam ortalaması $\bar{x}=6,02$ olarak saptanmıştır. Mintzberg'in Yönetici Rollerinin toplam ortalaması $\bar{x}=6,01$ olarak saptanmıştır.

4.2.1 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri

ve ilçe değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin ilçe değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve ilçe değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17

Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin ilçe değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Alt Roller	İlçe	N	$\bar{X}$	Ss	sd	F	P
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	Osmangazi	115	6,20	0,99	2-247	1,34	0,262
		Yıldırım	71	6,16	1,00	2-247		
		Nilüfer	64	6,41	0,83	2-247		
	Liderlik Rolü	Osmangazi	115	5,93	1,20	2-247	0,56	0,568
		Yıldırım	71	5,82	1,29	2-247		
		Nilüfer	64	5,73	1,29	2-247		
	Birleştirici Rolü	Osmangazi	115	6,14	1,05	2-247	0,66	0,516
		Yıldırım	71	6,03	1,12	2-247		
		Nilüfer	64	6,24	1,09	2-247		
	Kişiler Arası Roller	Osmangazi	115	6,09	0,94	2-247	0,30	0,738
		Yıldırım	71	6,00	1,06	2-247		

		Nilüfer	64	6,13	0,96	2-247		
Bilgiye Dayalı Roller	Gözetleme Rolü	Osmangazi	115	5,75	1,23	2-247		
		Yıldırım	71	5,68	1,35	2-247	0,13	0,874
		Nilüfer	64	5,79	1,33	2-247		
	Yayıncılık Rolü	Osmangazi	115	5,74	1,10	2-247		
		Yıldırım	71	6,12	1,21	2-247	0,41	0,660
		Nilüfer	64	6,00	1,14	2-247		
	Sözcülük Rolü	Osmangazi	115	6,18	1,18	2-247		
		Yıldırım	71	6,01	1,18	2-247	0,32	0,724
		Nilüfer	64	5,87	1,18	2-247		
	Bilgiye Dayalı Roller	Osmangazi	115	5,97	1,11	2-247		
		Yıldırım	71	5,96	1,17	2-247	0,27	0,762
		Nilüfer	64	5,85	1,16	2-247		
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	Osmangazi	115	5,98	1,18	2-247		
		Yıldırım	71	5,92	1,56	2-247	0,65	0,522
		Nilüfer	64	5,70	1,24	2-247		
	Problem Çözücü Rolü	Osmangazi	115	5,81	1,10	2-247		
		Yıldırım	71	6,06	1,31	2-247	0,04	0,961
		Nilüfer	64	6,01	1,14	2-247		
	Kaynak Ayırımı Rolü	Osmangazi	115	6,04	1,19	2-247		
		Yıldırım	71	6,05	1,26	2-247	0,04	0,954
		Nilüfer	64	6,01	1,15	2-247		
	Müzakereci Rolü	Osmangazi	115	6,07	1,10	2-247		
		Yıldırım	71	6,20	1,12	2-247	0,28	0,755
		Nilüfer	64	6,31	1,12	2-247		
	Karar Temelli Roller	Osmangazi	115	6,17	1,08	2-247		
		Yıldırım	71	6,05	1,25	2-247	0,07	0,930
		Nilüfer	64	5,98	1,11	2-247		
Mintzberg'in Yönetici Rollerri		Osmangazi	115	6,01	0,99	2-247		
		Yıldırım	71	6,03	1,13	2-247	0,17	0,838
		Nilüfer	64	5,95	1,03	2-247		

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, ilçe değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden,

Temsilcilik alt rolü [F(2-247)=1,34; p>0,05)], Liderlik alt rolü [F(2-247)=0,56; p>0,05)], Birleştirici alt rolü [F(2-247)=0,66; p>0,05)] ve Kişiler Arası Roller [F(2-247)=0,30; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü [F(2-247)=0,13; p>0,05)], Yayıncılık alt rolü [F(2-247)=0,41; p>0,05)], Sözcülük alt rolü [F(2-247)=0,32; p>0,05)] ve Bilgiye Dayalı Roller [F(2-247)=0,27; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü [F(2-247)=0,65; p>0,05)], Problem Çözücü alt rolü [F(2-247)=0,04; p>0,05)], Kaynak ayırımı alt rolü [F(2-247)=0,04; p>0,05)], Müzakereci alt rolü [F(2-247)=0,28; p>0,05)] ve Karar Temelli Roller [F(2-247)=0,07; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri [F(2-247)=0,17; p>0,05)], ilçe değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.2.2 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve okul türü değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve okul türü değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin okul türü değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Alt Roller	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	sd.	F	P
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	İlkokul	93	6,37	0,88	2-247	1,19	0,305
		Ortaokul	88	6,17	1,05	2-247		
		Lise	69	6,17	0,94	2-247		
	Liderlik Rolü	İlkokul	93	6,06	1,26	2-247	2,24	0,108

Bilgiye Dayalı Roller		Ortaokul	88	5,75	1,31	2-247	0,01	0,983
		Lise	69	5,68	1,10	2-247		
		İlkokul	93	6,14	1,18	2-247		
	Birleştirici Rolü	Ortaokul	88	6,14	1,02	2-247	1,04	0,354
		Lise	69	6,11	1,01	2-247		
		İlkokul	93	6,19	1,01	2-247		
	Kişiler Arası Roller	Ortaokul	88	6,02	1,00	2-247	1,49	0,226
		Lise	69	5,99	0,90	2-247		
		İlkokul	93	5,92	1,36	2-247		
	Gözetleme Rolü	Ortaokul	88	5,68	1,27	2-247	0,75	0,471
		Lise	69	5,58	1,18	2-247		
		İlkokul	93	6,21	1,24	2-247		
	Yayıncılık Rolü	Ortaokul	88	6,06	1,15	2-247	2,06	0,129
		Lise	69	6,00	0,99	2-247		
		İlkokul	93	6,15	1,20	2-247		
	Sözcülük Rolü	Ortaokul	88	5,88	1,19	2-247	1,55	0,213
		Lise	69	5,80	1,11	2-247		
		İlkokul	93	6,09	1,22	2-247		
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	Ortaokul	88	5,83	1,30	2-247	1,52	0,219
		Lise	69	5,59	1,22	2-247		
		İlkokul	93	6,01	1,37	2-247		
	Problem Çözücü Rolü	Ortaokul	88	5,98	1,18	2-247	1,22	0,296
		Lise	69	5,92	1,07	2-247		
		İlkokul	93	6,19	1,22	2-247		
	Kaynak Ayırımı Rolü	Ortaokul	88	6,01	1,25	2-247	0,65	0,520
		Lise	69	5,87	1,09	2-247		
		İlkokul	93	6,20	1,21	2-247		
	Müzakereci Rolü	Ortaokul	88	6,18	1,14	2-247	1,51	0,221
		Lise	69	6,14	0,99	2-247		
		İlkokul	93	6,33	1,16	2-247		
	Karar Temelli	İlkokul	93	6,17	1,17	2-247		

Roller	Okul türü	N	Ortalama	Standart Sapma	F(2-247)	p değeri
	Ortaokul	88	5,99	1,16	2-247	
	Lise	69	5,86	1,03	2-247	
Mintzberg'in Yönetici Rollerini	İlkokul	93	6,15	1,10	2-247	
	Ortaokul	88	5,96	1,04	2-247	1,49 0,227
	Lise	69	5,88	0,95	2-247	

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt

boyutları ve alt rolleri, okul türü değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolü [F(2-247)=1,19; p>0,05)], Liderlik alt rolü [F(2-247)=2,24; p>0,05)], Birleştirici alt rolü [F(2-247)=0,01; p>0,05)] ve Kişiler Arası Roller [F(2-247)=1,04; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü [F(2-247)=1,49; p>0,05)], Yayıncılık alt rolü [F(2-247)=0,75; p>0,05)], Sözcülük alt rolü [F(2-247)=2,06; p>0,05)] ve Bilgiye Dayalı Roller [F(2-247)=1,55; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü [F(2-247)=2,03; p>0,05)], Problem Çözücü alt rolü [F(2-247)=1,22; p>0,05)], Kaynak ayırımı alt rolü [F(2-247)=1,52; p>0,05)], Müzakereci alt rolü [F(2-247)=0,65; p>0,05)] ve Karar Temelli Roller [F(2-247)=1,51; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri [F(2-247)=1,49; p>0,05)], okul türü değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.2.3 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri

ve cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi analiz sonuçları Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Alt Roller	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	P
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	Kadın	45	6,39	0,94	1,12	248	0,263
		Erkek	205	6,21	0,96			
	Liderlik Rolü	Kadın	45	6,33	1,16	2,93	248	0,004
		Erkek	205	5,74	1,24			
	Birleştirici Rolü	Kadın	45	6,45	1,12	2,20	248	0,029
		Erkek	205	6,06	1,06			
Kişiler Arası Roller	Kadın	45	6,39	0,96	2,42	248	0,016	
	Erkek	205	6,01	0,97				
Bilgiye Dayalı Roller	Gözetleme Rolü	Kadın	45	6,26	1,26	3,01	248	0,00
		Erkek	205	5,63	1,27			
	Yayıncılık Rolü	Kadın	45	6,37	1,21	1,73	248	0,084
		Erkek	205	6,04	1,12			
	Sözcülük Rolü	Kadın	45	6,36	1,15	2,53	248	0,012
		Erkek	205	5,87	1,17			
Bilgiye Dayalı Roller	Kadın	45	6,33	1,15	2,59	248	0,010	
	Erkek	205	5,85	1,12				
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	Kadın	45	6,14	1,39	1,75	248	0,081
		Erkek	205	5,76	1,28			
	Problem Çözücü Rolü	Kadın	45	6,28	1,20	1,55	248	0,122
		Erkek	205	5,99	1,16			
	Kaynak Ayırımı Rolü	Kadın	45	6,29	1,19	1,53	248	0,127
		Erkek	205	5,99	1,19			
Müzakereci Rolü	Kadın	45	6,46	1,14	1,58	248	0,116	
	Erkek	205	6,17	1,09				
Karar Temelli Roller	Kadın	45	6,28	1,13	1,71	248	0,089	
	Erkek	205	5,96	1,13				
Mintzberg'inYönetici		Kadın	45	6,33	1,04	2,28	248	0,023

Rollerri	Erkek	205	5,94	1,03
----------	-------	-----	------	------

Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolü [(t(248)=-1,12; p>.05] farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Yayıncılık alt rolü [(t(248)=1,73; p>.05], farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü [(t(248)=1,75; p>.05], Problem Çözücü alt rolü [(t(248)=-1,55; p>.05], Kaynak ayırımı alt rolü [(t(248)=-1,53; p>.05], Müzakereci alt rolü [(t(248)=-1,58; p>.05] ve Karar Temelli Roller [(t(248)=-1,71; p>.05] farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, , Liderlik alt rolü [(t(248)=-2,93; p<.05], Birleştirici alt rolü [(t(248)=-2,20; p<.05] ve Kişiler Arası Roller [(t(248)=-2,40; p<.05] farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü [(t(248)=-3,01; p<.05], , Sözcülük alt rolü [(t(248)=-2,53; p<.05] ve Bilgiye Dayalı Roller [(t(248)=-2,59; p<.05] farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri [(t(248)=-2,28; p<.05], cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın yönü tüm alt boyutlarda Kadınların lehinedir.

4.2.4 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve kıdem değişkenine ilişkin t-testi analiz sonuçları Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin kıdem değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Alt Roller	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	P
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	1-19 Yıl	73	6,13	1,04	1,21	248	0,228
		20 ve üzeri	177	6,29	0,92			
	Liderlik Rolü	1-19 Yıl	73	5,74	1,35	-0,86	248	0,389
		20 ve üzeri	177	5,89	1,20			
	Birleştirici Rolü	1-19 Yıl	73	5,97	1,25	-1,52	248	0,131
		20 ve üzeri	177	6,20	0,99			
	Kişiler Arası Roller	1-19 Yıl	73	5,95	1,12	-1,32	248	0,188
		20 ve üzeri	177	6,13	0,90			
	Gözetleme Rolü	1-19 Yıl	73	5,58	1,47	-1,26	248	0,210
		20 ve üzeri	177	5,81	1,20			
Bilgiye Dayalı Roller	Yayıncılık Rolü	1-19 Yıl	73	5,86	1,31	-2,12	248	0,035
		20 ve üzeri	177	6,20	1,06			
	Sözcülük Rolü	1-19 Yıl	73	5,73	1,35	-2,01	248	0,045
		20 ve üzeri	177	6,05	1,09			
	Bilgiye Dayalı Roller	1-19 Yıl	73	5,72	1,32	-1,88	248	0,062
		20 ve üzeri	177	6,02	1,05			
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	1-19 Yıl	73	5,63	1,55	-1,55	248	0,121
		20 ve üzeri	177	5,91	1,19			
	Problem Çözücü Rolü	1-19 Yıl	73	5,78	1,42	-2,26	248	0,025
		20 ve üzeri	177	6,15	1,03			
	Kaynak Ayırımı Rolü	1-19 Yıl	73	5,78	1,45	-2,25	248	0,025
		20 ve üzeri	177	6,15	1,06			
	Müzakereci Rolü	1-19 Yıl	73	6,01	1,36	-1,98	248	0,048
		20 ve üzeri	177	6,31	0,98			
Mintzberg'in Yönetici Roller	Karar Temelli Roller	1-19 Yıl	73	5,79	1,39	-2,12	248	0,035
		20 ve üzeri	177	6,12	1,00			
Mintzberg'in Yönetici Roller		1-19 Yıl	73	5,82	1,25	-1,90	248	0,059
		20 ve üzeri	177	6,09	0,93			

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, kıdem değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolü $[(t(248)=-1,21; p>.05)]$, Liderlik alt rolü $[(t(248)=-2,86; p>.05)]$, Birleştirici alt rolü $[(t(248)=-1,52; p>.05)]$ ve Kişiler Arası Roller $[(t(248)=-1,32; p>.05)]$ farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü $[(t(248)=-1,26; p>.05)]$ ve Bilgiye Dayalı Roller $[(t(248)=-1,88; p>.05)]$ farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü $[(t(248)=-1,55; p>.05)]$ farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri $[(t(248)=-1,90; p>.05)]$, kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, kıdem değişkenine göre incelendiğinde Bilgiye Dayalı Rollerden, Yayıncılık alt rolü $[(t(248)=-2,12; p<.05)]$, Sözcülük alt rolünde $[(t(248)=-2,01; p<.05)]$ farklılaşmaktadır. Karar Temelli Rollerden, Problem Çözücü alt rolü $[(t(248)=-2,26; p<.05)]$, Kaynak ayırımı alt rolü $[F(2-247)=-2,25; p<.05)]$, Müzakereci alt rolü $[(t(248)=-1,98; p<.05)]$ ve Karar Temelli Roller $[(t(248)=-2,12; p<.05)]$ farklılaşmaktadır. Farklılaşma tüm alt boyutlarda 20 ve üzeri kıdeme sahip okul müdürlerinin lehinedir.

4.2.5 Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ve branş değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçları Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin branş değişkenine göre karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Alt Roller	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	sd.	F	P
Kişiler Arası Roller	Temsilcilik Rolü	Fen Bilimleri	43	6,19	0,91	5-248	1,36	0,240
		Sosyal Bilimler	98	6,11	1,06			
		Meslek Dersleri	17	6,71	0,41			
		Güzel Sanatlar	34	6,28	1,02			
		veya Spor						
		Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf Öğretmenliği	8	6,44	0,92			
			50	6,34	0,86			
		Fen Bilimleri	43	5,73	1,11			
		Sosyal Bilimler	98	5,64	1,27			
		Meslek Dersleri	17	6,34	0,96			
		Güzel Sanatlar	34	5,87	1,47			
		veya Spor						
	Liderlik Rolü	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf Öğretmenliği	8	6,03	1,31	5-248	1,76	0,120
			50	6,15	1,16			
		Fen Bilimleri	43	6,17	1,06			
		Sosyal Bilimler	98	5,98	1,06			
		Meslek Dersleri	17	6,46	0,85			
		Güzel Sanatlar	34	6,27	1,21			
		veya Spor						
		Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf Öğretmenliği	8	6,22	0,82		5-248	0,524
			50	6,18	1,13			
		Fen Bilimleri	43	6,03	0,91			
		Sosyal Bilimler	98	5,91	1,00			
		Meslek Dersleri	17	6,50	0,55			
		Güzel Sanatlar	34	6,14	1,13			
		veya Spor						
	Kişiler Arası Roller	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf	8	6,23	0,96		5-248	0,186
			50	6,22	0,95			

		Öğretmenliği						
Bilgiye Dayalı Roller	Gözetleme Rolü	Fen Bilimleri	43	5,74	1,28			
		Sosyal Bilimler	98	5,55	1,22			
		Meslek Dersleri	17	5,75	1,23			
		Güzel Sanatlar	34	5,79	1,57			
	veya Spor							
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf	8	6,09	1,14	5-248	1,04	0,392	
	Öğretmenliği	50	6,02	1,23				
	Yayıncılık Rolü	Fen Bilimleri	43	6,08	1,00			
		Sosyal Bilimler	98	5,98	1,12			
		Meslek Dersleri	17	6,18	1,18			
		Güzel Sanatlar	34	6,14	1,45			
	veya Spor							
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf	8	6,09	1,25	5-248	0,54	0,743	
	Öğretmenliği	50	6,30	1,08				
	Sözcülük Rolü	Fen Bilimleri	43	5,77	1,21			
		Sosyal Bilimler	98	5,80	1,17			
Meslek Dersleri		17	6,25	0,84				
Güzel Sanatlar		34	5,96	1,48				
veya Spor								
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf	8	6,41	0,65	5-248	1,76	0,120		
Öğretmenliği	50	6,27	1,03					
Bilgiye Dayalı Roller	Fen Bilimleri	43	5,86	1,09				
	Sosyal Bilimler	98	5,77	1,11				
	Meslek Dersleri	17	6,06	0,97				
	Güzel Sanatlar	34	5,96	1,43				
veya Spor								
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim Sınıf	8	6,20	0,94	5-248	1,08	0,370		
Öğretmenliği	50	6,20	1,09					
Karar Temelli Roller	Girişimcilik Rolü	Fen Bilimleri	43	5,62	1,31			
		Sosyal Bilimler	98	5,68	1,30	5-248	1,12	0,348
		Meslek Dersleri	17	6,09	1,14			
		Güzel Sanatlar	34	5,93	1,50			

	veya Spor							
	Rehberlik ve	8	6,13	1,71				
	Psikolojik							
	Danışmanlık veya							
	Özel Eğitim							
	Sınıf	50	6,10	1,16				
	Öğretmenliği							
	Fen Bilimleri	43	5,85	1,24				
	Sosyal Bilimler	98	5,91	1,14				
	Meslek Dersleri	17	6,25	0,90				
	Güzel Sanatlar	34	6,15	1,39				
	veya Spor							
Problem	Rehberlik ve	8	6,38	0,94	5-248	1,07	0,374	
Çözücü Rolü	Psikolojik							
	Danışmanlık veya							
	Özel Eğitim							
	Sınıf	50	6,25	1,10				
	Öğretmenliği							
	Fen Bilimleri	43	5,90	1,35				
	Sosyal Bilimler	98	5,94	1,15				
	Meslek Dersleri	17	6,16	0,80				
	Güzel Sanatlar	34	6,14	1,41				
	veya Spor							
Kaynak	Rehberlik ve	8	6,25	0,87	5-248	0,65	0,655	
Ayrımı Rolü	Psikolojik							
	Danışmanlık veya							
	Özel Eğitim							
	Sınıf	50	6,24	1,15				
	Öğretmenliği							
	Fen Bilimleri	43	6,18	1,26				
	Sosyal Bilimler	98	6,10	1,01				
	Meslek Dersleri	17	6,51	0,59				
	Güzel Sanatlar	34	6,28	1,30				
	veya Spor							
Müzakereci	Rehberlik ve	8	6,79	0,35	5-248	0,95	0,444	
Rolü	Psikolojik							
	Danışmanlık veya							
	Özel Eğitim							
	Sınıf	50	6,28	1,21				
	Öğretmenliği							
	Fen Bilimleri	43	5,87	1,24				
	Sosyal Bilimler	98	5,90	1,09				
	Meslek Dersleri	17	6,24	0,74				
	Güzel Sanatlar	34	6,12	1,35				
	veya Spor				5-248	0,98	0,427	
Karar Temelli	Rehberlik ve	8	6,36	0,93				
Roller	Psikolojik							
	Danışmanlık veya							
	Özel Eğitim							

	Sınıf	50	6,21	1,09			
	Öğretmenliği						
	Fen Bilimleri	43	5,92	1,04			
	Sosyal Bilimler	98	5,86	1,02			
	Meslek Dersleri	17	6,26	0,71			
	Güzel Sanatlar	34	6,08	1,28			
	veya Spor						
Mintzberg'in Yönetici Rollerini	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Özel Eğitim	8	6,27	0,91	5-248	1,15	0,334
	Sınıf	50	6,21	1,00			
	Öğretmenliği						

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, branş değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolü [F(2-247)=1,36; p>0,05)], Liderlik alt rolü [F(2-247)=1,76; p>0,05)], Birleştirici alt rolü [F(2-247)=0,83; p>0,05)] ve Kişiler Arası Roller [F(2-247)=1,51; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü [F(2-247)=1,04; p>0,05)], Yayıncılık alt rolü [F(2-247)=0,54; p>0,05)], Sözcülük alt rolü [F(2-247)=1,76; p>0,05)] ve Bilgiye Dayalı Roller [F(2-247)=1,08; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü [F(2-247)=1,12; p>0,05)], Problem Çözücü alt rolü [F(2-247)=1,07; p>0,05)], Kaynak ayırımı alt rolü [F(2-247)=0,65; p>0,05)], Müzakereci alt rolü [F(2-247)=0,95; p>0,05)] ve Karar Temelli Roller [F(2-247)=0,98; p>0,05)] farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri [F(2-247)=1,15; p>0,05)], branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.3 Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ve Mintzberg'in Yönetici Rollerini Yerine Getirmeleri Arasında İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde okul müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş düzeyleri ve Mintzberg'in Yönetici Rollerini arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 22

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirmeleri arasındaki ilişki.

Alt Boyutlar	Özerklik	Çevresel Hâkimiyet	Kişisel Gelişim	Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Yaşam Amacı	Kendini Kabul	Psikolojik İyi Oluş
Kişiler Arası	,352**	,392**	,413**	,536**	,465**	,504**	,523**
Temsilcilik	,336**	,324**	,367**	,435**	,400**	,405**	,444**
Liderlik	,294**	,332**	,343**	,483**	,397**	,475**	,458**
Birleştirici	,317**	,394**	,398**	,510**	,448**	,458**	,496**
Bilgiye Dayalı	,323**	,357**	,412**	,472**	,419**	,463**	,482**
Gözetleme	,286**	,296**	,373**	,407**	,354**	,409**	,419**
Yayıncılık	,294**	,386**	,388**	,490**	,434**	,478**	,488**
Sözcülük	,338**	,336**	,408**	,446**	,407**	,431**	,466**
Karar Temelli	,339**	,366**	,416**	,469**	,455**	,445**	,491**
Girişimcilik	,343**	,343**	,419**	,436**	,432**	,441**	,475**
Problem Çözücü	,331**	,367**	,407**	,435**	,416**	,424**	,469**
Kaynak Ayrımı	,316**	,335**	,379**	,455**	,443**	,422**	,464**
Müzakereci	,276**	,336**	,350**	,443**	,425**	,378**	,434**
Mintzberg'n Yönetici Roller	,352**	,386**	,431**	,509**	,465**	,487**	,518**

** . $p < 0.01$

Tablo 22'deki pearson korelasyon katsayısı incelendiğinde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'inyönetici rolleri arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r = ,51$; $p < 0,01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 23

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve Mintzberg'inyönetici rollerini yerine getirmeleri arasındaki regresyon.

Değişken	Standart hata	<i>R</i>	R^2	<i>T</i>	<i>P</i>
Sabit	0.1988			14,10	< .001
Psikolojik İyi Oluş	0.0326	0.518	0.269	9.54	< .001

Tablo 23'deki regresyon analizi incelendiğinde okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri, Mintzberg'inyönetici rollerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($r=,51$, $R^2 =,26$, $p<0,01$). Psikolojik iyi oluş düzeyi okul müdürlerinin Mintzberg'inyönetici rollerindeki toplam varyansın % 26'sını açıklamaktadır.

5.Bölüm

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara dair sonuç ve tartışmaya, araştırma sonucu elde edilen bilgilere dayanarak araştırmacı tarafından verilen önerilere yer verilecektir.

5.1 Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşları incelendiğinde, okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşları alt boyutlara göre incelendiğinde en düşük ortalama “Kişisel Gelişim” alt boyutuna aittir. Okul müdürlerinin, psikolojik iyi oluş bileşenlerinden kişisel gelişime daha az önem verdikleri görülmektedir. Bunun sebebi okul müdürlerinin kendini gerçekleştirme süreçlerinde daha öncelikli ihtiyaçlarının olduğu veya yöneticilik mesleği gereği kişisel gelişime daha az zaman ayırmaları ve diğer ihtiyaçlara nispeten daha az önem vermeleri olabilir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşları alt boyutlara göre incelendiğinde en yüksek ortalama “Diğerleriyle Olumlu İlişkiler” alt boyutuna aittir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinden diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutunun en yüksek çıkması, yönetici olma özellikleriyle ilişkilidir. Diğerleriyle olumlu ilişkiler; diğer insanlarla pozitif ilişkiler kurma, etkileşim ve karşı tarafa güven vermesi anlamına gelmektedir. Diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu yönetici ve liderde bulunması gereken niteliklere benzer bir kuramsal yapı içermektedir. Bundan dolayı okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinden “Diğerleriyle Olumlu İlişkiler” düzeyi daha yüksek olabilir.

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ilçe değişkenine göre incelendiğinde ilçeler arasında bir farklılaşma görülmemektedir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ilçe değişkenine göre farklılaşmasına rağmen “Nilüfer” ilçesinde görev yapan okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş ortalamaları daha yüksektir. Nilüfer ilçesi Bursa ilinde eğitim düzeyi ortalaması ve ekonomik refah göstergeleri en yüksek olan ilçedir (TÜİK, 2020).

Nilüfer ilçesinde görev yapan okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş puan ortalamalarının yüksek olmasının sebebi ilçenin sosyo kültürel ve ekonomik dinamiklerinden kaynaklanması muhtemeldir.

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve okul türü değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri okul türüne göre farklılaşmamaktadır. Bulgular Danişment (2012), Uslu (2016) ve Keleş'in (2018) araştırmalarıyla tutarlıdır. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaşmamasından dolayı, okulun eğitim kademesinin, okul müdürünün psikolojik iyi oluşunu doğrudan etkileyen bir değişken olmadığı düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cinsiyet değişkeni incelendiğinde, Özerklik, Çevresel Hâkimiyet, Kişisel Gelişim, Diğerleriyle Olumlu İlişkiler, Yaşam Amacı, Kendini Kabul alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri farklılaşmaktadır. Yaşam Amacı alt boyutunda farklılaşmamaktadır. Kadın okul müdürlerinin "Psikolojik İyi Oluş" düzeyleri erkek okul müdürlerine göre daha yüksektir. Bulgular Danişment'in (2012) okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerine yaptığı araştırmanın bulgularıyla tutarlı, Keleş'in (2018) ve Uslu'nun (2016) araştırmalarıyla ise tutarlı değildir. Psikolojik iyi oluş düzeyinin kadınların lehine çıkması Radler ve Ryff 'ın (2010) araştırmasını destekler niteliktedir.

Okul Müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve kıdem değişkeni incelendiğinde; Özerklik, Çevresel Hâkimiyet, Kişisel Gelişim, Diğerleriyle Olumlu İlişkiler, Kendini Kabul alt boyutlarındaki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Yaşam Amacı alt boyutunda kıdem değişkenine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşma "20 ve üzeri" kıdeme sahip okul müdürlerinin lehinedir. Farklılaşmanın olmadığı tüm alt boyutlarda "20 ve üzeri" kıdeme sahip okul müdürlerinin ortalamaları daha yüksektir.

Bulgular Danişment (2012) ve Uslu'nun (2016) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Keleş'in (2018) araştırmasıyla tutarlı değildir. 20 ve üzeri kıdeme sahip okul müdürlerinin “Yaşam Amacı” alt boyutuna dair ortalamalarının “0-19 Yıl” meslekî k deme sahip okul müdürlerinden daha yüksek çıkması meslekî tecrübeyle bağlantılı olarak yaş kavramıyla ilgili olabilir. Daha yüksek k deme sahip okul müdürleri yaşlarından dolayı amaçlarını gerçekleştirmiş ve bu doyuma erişmiş olabilir. Daha az k deme sahip okul müdürleri ise daha çok yaşam amaçlarını planlama evresinde olabilir. 20 ve üzeri meslekî k deme sahip okul müdürleri meslekî tecrübelerine dayanarak daha  zg r ve daha bireysel davranabilirler. 20 ve üzeri meslekî k deme sahip okul müdürlerinin yaşama dair y n duyguları ve yaşamı anlamlı bulmaya dair tutumları 0-19 yıl meslekî k deme sahip okul müdürlerine göre daha yüksektir.

Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin  evresel Hâkimiyet, Kişisel Gelişim, Diğerleriyle Olumlu İlişkiler, Yaşam Amacı, Kendini Kabul alt boyutlarında ki puanları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve branş değişkeni incelendiğinde, okul müdürlerinin özerklik alt boyutundaki puanları farklılaşmaktadır. Fark, Rehberlik ve Psikolojik Danişmanlık veya özel eğitim branşı ve Fen Bilimleri branşı arasında olup Rehberlik ve Psikolojik Danişmanlık veya  zel Eğitim branşının lehinedir. Özerklik boyutunda Rehberlik ve Psikolojik Danişmanlık veya  zel Eğitim branşına mensup okul müdürleri Fen Bilimleri branşına mensup okul müdürlerine göre daha özerk tutumlar sergilemektedir. Bu farklılaşmanın sebebi Rehberlik ve Psikolojik Danişmanlık veya  zel Eğitim branşının kuramsal temellerinin doğrudan özerklik alt boyutunu destekler nitelikte olmasından kaynaklı, bu branşa mensup okul müdürleri branşlarına yönelik aldıkları uzmanlık eğitiminin bir kazanımı olarak Fen Bilimleri branşına göre daha olumlu tutuma sahip olabilirler. Rehberlik ve Psikolojik Danişmanlık veya  zel

Eğitim branşına mensup okul müdürleri daha özerk, bireysel karar verme ve dış çevreden daha az etkilenme özelliklerine sahiptir.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri incelendiğinde Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri yüksektir. Yönetici rollerinin yüksek çıkması Gökçe'nin (2013) araştırmasıyla tutarlıdır. Roller içinde en yüksek ortalamaya sahip rol Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik Rolüdür. Temsilcilik Rolü bir yöneticinin protokol görevlerini ve resmi temsili ifade etmektedir. Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinin Temsilcilik Rolüne önem verdikleri görülmektedir. Okul müdürleri törenlere katılma, protokolde yer alma gibi resmi temsil özellikleri olan eylemleri gerçekleştirmektedirler. Roller içerisinde en düşük ortalamaya sahip rol Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme Rolüdür. Gözetleme Rolü yöneticinin formal ya da informal bir şekilde bilgiye ulaşması anlamına gelmektedir. Gözlem yapmak bilgiye ulaşmak anlamına gelmektedir. Okul müdürlerinin Gözetleme Rolü davranışları yönetici rolleri içerisinde en az yerine getirilen roldür. Genel itibarıyla Bursa'da görev yapan okul müdürleri, Mintzberg'in Yönetici Rollerinin tamamını yerine getirdiklerini düşünmektedir.

Mintzberg'in Yönetici Roller ve ilçe değişkeni incelendiğinde Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinin yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri ilçe değişkenine göre farklılaşmamaktadır. İlçe değişkeni Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinin yöneticilik rollerini yerine getirme düzeylerini farklılaştıracak bir değişken değildir. Bursa ilinde herhangi bir ilçede görev yapan okul müdürünün yöneticilik özelliklerini yerine getirme düzeyi başka bir ilçede görev yapan okul müdüründen farklı değildir.

Mintzberg' in Yönetici Roller ve okul türü değişkeni incelendiğinde Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinin yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri okul türü değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bursa ilinde görev yapan okul müdürlerinin yöneticilik

rollerini yerine getirme düzeyleri okul türü değişkenine göre farklılaşmamasına rağmen tüm roller ve alt rollerde ortalaması en yüksek çıkan okul türü, İlkokul okul türüdür. İlkokul müdürleri yöneticilik rollerini yerine getirme düzeylerini oldukça yüksek görmektedir. Tüm roller ve alt rollerin büyük bir bölümünde Lise okul türü en düşük ortalamaya sahiptir. Lise okul türüyle diğer okul türleri arasında yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyi farklılaşmamasına rağmen Lise okul türü en düşük ortalamaya sahiptir.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Liderlik alt rolü, Birleştirici alt rolü ve Kişiler Arası Roller farklılaşmaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme alt rolü, Sözcülük alt rolü ve Bilgiye Dayalı Roller farklılaşmaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın yönü tüm alt boyutlarda Kadınların lehinedir. Farklılaşmanın olmadığı boyutlarda da kadınların ortalamaları daha yüksektir. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, kadın okul müdürlerinin erkek okul müdürlerine göre Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri daha yüksektir. Türkiyede görev yapan öğretmenlerin % 55,8' ini kadın öğretmenler oluşturmalarına rağmen okul müdürlerinin yüzde % 7,2'sini kadın öğretmenler oluşturmaktadır (OECD, 2019). Yapılan araştırmalara göre kadınlar okul müdürlüğünü kendilerine olan güvensizlik, çevreden destek görememe ve iş-aile arasında seçim yapamama gibi ikilemlerden dolayı tercih etmemektedir (Çelikten, 2004). Toplumsal rol paylaşımı, bu rollerin yüklediği ev işleriyle çoğunlukla kadınların ilgilenmesi, çocuk bakımı gibi sorumluluklar kadınların okul müdürlüğünü tercih etmemesinde etkili olan nedenlerdendir (Can, 2008; Bayır ve Dönmez, 2020). Kadın okul müdürleri üzerine yapılan kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavanın konu edinildiği araştırma bulguları da kadınların okul müdürlüğünü tercih etmeme nedenleriyle ilgili yapılan araştırmalarla benzer sonuçlar vermektedir (Aksu, Çek ve Şenol, 2013). Sayısal oranı az olan kadın okul

müdürlerinin diğer kadın öğretmenlerin okul müdürlüğünü tercih etmeme gerekçelerinden etkinlemediği düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak mevcut kadın okul müdürlerinin toplumsal rollerden ziyade yönetsel rollere odaklanmış, yöneticilik için her açıdan hazır olduğu düşünülmektedir. Kadın okul müdürlerinin sayıca az ve yöneticilik için seçkin bireyler olmasından dolayı farklılaşmanın kadınların lehine çıktığı düşünülmektedir. Bayır ve Dönmez'in (2020) araştırmasına göre kadınların okul müdürlüğünü tercih etme gerekçelerinden birisi kadın öğretmenlerin daha önce karşılaştıkları kötü idareci örnekleridir ve bu durumun oluşmasında erkek okul müdürlerinin yönetsel anlayışları ve sergiledikleri liderlik davranışlarının etkili olduğu düşünülmektedir. Kadınların yönetsel rolleri yerine getirme düzeylerinin yüksek olmasının sebepleri kötü erkek yönetici örneklerinden kaynaklanıyor olabilir.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, kıdem değişkenine göre incelendiğinde Kişiler Arası Rollerden, Temsilcilik alt rolü, Liderlik alt rolü, Birleştirici alt rolü ve Kişiler Arası Roller farklılaşmamaktadır. Bilgiye Dayalı Rollerden, Gözetleme rolü ve Bilgiye Dayalı Roller farklılaşmamaktadır. Karar Temelli Rollerden, Girişimcilik alt rolü farklılaşmamaktadır. Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri, kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Kıdem değişkenine göre Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri farklılaşmanın olmadığı tüm alt boyutlarda "20 ve üzeri" meslekî kıdeme sahip okul müdürlerinin ortalaması daha yüksektir. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, kıdem değişkenine göre incelendiğinde Bilgiye Dayalı Rollerden, Yayıncılık alt rolü ve Sözcülük alt rolünde farklılaşmaktadır. Karar Temelli Rollerden, Problem Çözücü alt rolü, Kaynak ayırımı alt rolü, Müzakereci alt rolü ve Karar Temelli Roller farklılaşmaktadır. Farklılaşma tüm alt boyutlarda 20 ve üzeri kıdeme sahip okul müdürlerinin lehinedir. Bilgiye dayalı rollerden Yayıncılık Rolü

bilgi akışını yönetmeyle, Sözcülük Rolü bilgiyi duyurmayla ilgili rollerdir. Meslekî anlamda daha kıdemli olan okul müdürleri bilgi akışını yönetmek ve bilgileri yaymak konusunda 0-19 yıl meslekî kıdeme sahip olan okul müdürlerine göre daha iyidir. Karar temelli roller incelendiğinde karar temelli rollerin genel özellikleri Krizleri yönetme, problemlere etkin ve hızlı çözüm getirme, kaynakların kullanım şekline karar verme, bütçeleri oluşturma ve yönetme, anlaşmazlıkları uzlaştırma gibi eylemleri içermektedir. Bu tip davranışları yerine getirmede daha kıdemli okul müdürleri daha iyidir. Meslekî anlamda tecrübeli olmak okul müdürleri için bazı rolleri yerine getirmede daha iyi olmayı sağlayabilir. Karar Temelli Rollerini yerine getirme düzeyine meslekî tecrübe katkı sağlayan bir özellik olabilir.

Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri, alt boyutları ve alt rolleri, branş değişkenine göre incelendiğinde Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeyleri branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Branş değişkeninin yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyinde farklılaşmaya sebebiyet vermemesi okul müdürlüğü gibi bir yöneticilik mesleğinin, okul müdürünün öğretmenlik branşından ve akademik uzmanlığından etkilenmeyebileceğini düşündürmektedir. Okul müdürü olan öğretmenin yöneticilik özelliği branşlara göre farklılık göstermemektedir. Bulgulardan yola çıkarak okul müdürlüğünün aslında öğretmenlerin akademik alanından bağımsız bir yapısı olduğu yorumu ortaya çıkabilir. Çünkü branşlara göre yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyi farklılık göstermemektedir.

Okul müdürlerinin psikolojik düzeyleri ile Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Psikolojik İyi Oluşun bileşenleri ve Mintzberg'in Yönetici rollerinin kendi aralarındaki ilişkileri ayrı ayrı incelendiğinde tüm boyutlar ve roller arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik İyi Oluşun alt boyutları ve Roller arasındaki ilişki incelendiğinde en kuvvetli ilişki "Diğerleriyle Olumlu İlişkiler" boyutu ve "Kişiler Arası Roller" arasında

tespit edilmiştir. Diğerleriyle olumlu ilişkiler boyutu ve kişiler arası roller kuramsal temel olarak birbirlerine benzer nitelikler taşımaktadır. Her iki faktör de çevresindeki ve diğer insanlarla sağlıklı olumlu bağlantılar ve ilişkiler kurulmasına yönelik davranışları ölçmektedir. Benzer davranış örüntülerini ölçtükleri için aralarındaki ilişkinin diğer boyutlara göre fazla olması beklenen bir durumdur. Tüm alt boyutlar ve roller arasında orta düzey pozitif yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik İyi Oluşun alt boyutları tek tek incelendiğinde Özerklik alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip rol Girişimcilik rolüdür. Çevresel hâkimiyet alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip rol Birleştirici rolüdür. Kişisel gelişim alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip rol Girişimcilik alt rolüdür. Diğerleriyle olumlu ilişkiler alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip rol Birleştirici rolüdür. Yaşam amacı alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip rol Birleştirici rolüdür. Kendini kabul alt boyutuyla en yüksek korelasyona sahip roller Liderlik ve Yayıncılık rolüdür. Kuramsal temellerinde benzer davranışlar olan roller ve boyutlar arasında koreleasyon miktarı daha yüksektir.

Okul müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyi ve Mintzberg'in Yönetici Rollerini arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki tespit edilmiş olup okul müdürlerinin Psikolojik İyi Oluşu düzeyi Mintzberg'in Yönetici Rollerini yerine getirme düzeylerini % 26 oranında yordamaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyi, Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyini anlamlı yordayan bir değişkendir. Psikolojik iyi oluşun yüksek olması okul müdürleri için yönetici rollerini yerine getirmelerine katkıda bulunan bir özellik olacaktır. Psikolojik iyi oluşun yüksek olması yönetici rollerini yerine getirmeye % 26 oranında katkıda bulunabilir. Okul Müdürlerinin Psikolojik iyi oluşlarına bakarak yöneticilik özellikleri hakkında tam anlamıyla olmasa da bir fikir edinilebilir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Araştırmacılara yönelik öneriler.

1. Araştırma Bursa ili merkez ilçeler Osmangazi, Yıldırım ve Nilüfer ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan okul müdürleri üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma farklı il, ilçeler ve özel okullarda görev yapan okul müdürleri üzerinde yapılarak daha geniş gruplar üzerindeki bulgular incelenebilir.

2. Cinsiyet ve kıdem değişkenlerinde çıkan farklılaşmanın nedenlerini daha iyi incelemek açısından nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak bir araştırma yapılabilir.

3. Okul müdürlerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeyleri incelendiğinde daha kıdemli ve kadın okul müdürlerinin puan ortalamalarının yüksek çıkmasından dolayı bir sonraki benzer araştırmalarda kıdem değişkenin yanı sıra yaş ve eğitim düzeyi gibi bağımsız değişkenlerden de yararlanılabilir.

4. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan okul müdürleri çalışma sahası olarak çok geniş bir alana yayıldığından dolayı, nicel veri toplama araçlarıyla okul müdürlerinden veri toplamak uzun sürmüş ve çok sayıda okul müdürüne ulaşılmasında güçlükler yaşanmıştır. Okul müdürlerinin ulaşmada bir başka okul müdürünün referansı etkili olmaktadır. Çalışma grubunu okul müdürlerinin oluşturduğu araştırmaların veri toplama sürecinde okul müdürleriyle pozitif ilişkiler kurmak veri toplama sürecine katkıda bulunabilir.

5. Bu araştırma kapsamında okul müdürlerinin Mintzberg'in yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyleriyle ilgili veriler okul müdürlerinin kendilerinden toplanmıştır. Okul müdürlerinin yöneticilik rollerini yerine getirme düzeyleriyle ilgili daha geniş bir değerlendirme yapmak için görev yaptıkları okullardaki öğretmen ve öğrencilerden Mintzberg'in yönetici rolleri ölçeğinin "beklenti" formu kullanılarak nicel bir araştırma yapılabilir.

6. Araştırma sadece okul müdürleriyle sınırlı kalmayarak her kademe ve yönetim seviyesindeki eğitim yöneticilerine uygulanarak ve eğitim yöneticilerini kendi içerisinde karşılaştıran bulgular elde edilebilir.

5.2.2 Uygulayıcılara yönelik öneriler.

1. Okul müdürlerinden tecrübeli olan okul müdürleri, daha az kıdeme sahip okul müdürlerine göre bazı rolleri yerine getirmede daha iyidir. Daha tecrübeli okul müdürleri daha az kıdeme sahip okul müdürleriyle bir araya gelerek Bilgiye Dayalı Roller ve Karar Temelli Rollerini yerine getirmeye yönelik tecrübe aktarımı, mentörlük ve davranış kazandırma süreçleri gerçekleştirebilirler.

2. Okul müdürlerinin psikolojik bir varlık olduğu da göz önünde bulundurularak okul müdürlerinin psikolojik açıdan işlevsel bir birey olması için kendisini tanımaya yönelik etkinlik ve faaliyetler gerçekleştirilebilir.

3. Kişisel gelişim boyutu en düşük puan ortalamasına sahip olduğu için okul müdürlerine yönelik kişisel gelişime katkıda bulunacak seminer, kurs ve lisansüstü eğitim faaliyetleri teşvik edilebilir.

4. Kadın okul müdürlerinin yöneticilik faaliyetlerini yerine getirme düzeylerinin yüksekliğinden yola çıkılarak, kadın öğretmenler okul müdürü olmak için teşvik edilebilirler.

5. Mintzberg'in yönetici rolleri ve branş değişkeni incelendiğinde, yönetici rollerini yerine getirme düzeyi branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Branşı ne olursa olsun tüm öğretmenler yöneticilik için teşvik edilebilir.

Kaynakça

- Abbott RA, Croudace TJ, Ploubidis GB, Kuh D, Richards M, ve Huppert FA. (2008). The relationship between early personality and midlife psychological well-being: Evidence from a UK birth cohort study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2008;43:679–687.
- Açıkalın, A. (2015). Okulu yönetmek (1. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ahrens CJC, ve Ryff C.D. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles.* 2006;55:801–815.
- Akın A. (Ed.). (2015). Psikolojide Kullanılan Güncel Ölçme Araçları (2. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aksu, A., Çek, F., ve Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 133-160.
- Allouche, M. I. (2019). Psychological Well-being and the Dynamics of Poverty (Doctoral dissertation, University of California, Davis).
- Allport, GW. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York, NY: Holt, Rinehart, & Winston.
- Anderson, P. (2002). The managerial roles of community college chief academic officers. (Unpublished doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3043223).
- Arıcı, F. (2011). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve psikolojik iyi oluş. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Aristoteles. (1997). *Nikomakhos’a Etik* (Çev. Saffet Babür). Ankara: Ayraç Yayınevi.

- Balıkçı, A. (2020). Evaluation of Assistant Principal Roles and Jobs at School in the Context of Henry Mintzberg's Managerial Roles. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(3), 372-393.
- Bartelings, J. A., Goedee, J., Raab, J., & Bijl, R. (2017). The nature of orchestrational work. *Public Management Review*, 19(3), 342-360.
- Başarangil, İ. (2016). Mintzberg'in Yönetimsel Rollerinin Yönetici Düzeyinde Değerlendirilmesi Kapsamında Bir Örnek Olay İncelemesi. *Balkan Journal of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5.
- Bauer JJ, ve McAdams DP.(2004). Personal growth in adults' stories of life transitions. *J Pers.* 2004;75:573–602.
- Bayır, Ö.Ö., ve Dönmez, A. (2020). Being a Woman School Principal in Turkey= Türkiye'de Kadın Okul Müdürü Olmak. *Educational Administration: Theory & Practice*, 26(1), 163-201.
- Bilgin, Y. (2018). Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Bolat, T. Seymen, O. A. Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2014). Yönetim ve Organizasyon (4.Baskı), Ankara: Detay
- Bradburn, N. (1969). The structure of psychological well-being (1. Basım). Chicago: Aldine.
- Bryant, P. J. (2015). A phenomenological study of the transformational leadership process and psychological well-being of the followers. Lamar University-Beaumont.

Bursalıoğlu, Z. (2015). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem Akademi

Bühler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*;43:653–673. doi: 10.1037/h0054778.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

Can, A. (2019). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi (Yedinci baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Can, N. (2008). Okul Yöneticilerinin Yönetimde Cinsiyet Faktörüne İlişkin Görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 35-41.

Cenkseven, F. (2004). Üniversite öğrencilerinde özel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi, Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Chareanpunsirikul, S., & Wood, R. C. (2002). Mintzberg, managers and methodology: Some observations from a study of hotel general managers. *Tourism Management*, 23(5), 551- 556.

Cheng S-T. (2009). Generativity in later life: Perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*. 2009;64B:45–54.

Cheng, L. L. F. (2017). The Effect of Non-academic Activities on the Personal-Social Development Self-efficacy, Psychological Well-being, and Negative Emotional Symptoms of Hong Kong Students-A Study Based on Self-determination Theory (Doctoral dissertation, The Chinese University of Hong Kong (Hong Kong)).

- Chorosiewski, K. A. (2016). An examination of self-determination, student participation in extracurricular activities and psychological well-being among juniors in one Massachusetts (US) public high school (Doctoral dissertation, Northeastern University, Boston).
- Çelik, O. (2016). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş algılanan sosyal yetkinlik ve güvengenliğin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 91-118.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Damien, C. E. (2019). Firefighters Perception of Leadership Behaviors on Their Psychological Well-being: A Case Study (Doctoral dissertation, Concordia University (Oregon)).
- Danişment, R. (2012). Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Delcambre, P. K. (2011). The influence of gender, years in retirement, and future time perspective on psychological well-being for retirees (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
- Demir, D. (2018). Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Meslekî Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Demirci İ. (2012). Öğretmen adaylarının öz bilgi ve psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Demirtaş, S. 2016. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Konya Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, H. (2019). Yönetici rolleri ve etkileme taktikleri ile öğretmenlerin yöneticiye güveni arasındaki ilişkiler. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Doğan, M. (2014). Dindarlık Sabır Ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkiler. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T, Eryılmaz, A., Ercan, L., 2014. İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi. 33, 48-57.
- Erdoğan, B. (2018). Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber Öğretmenlerin) Kullandıkları Mizah Tarzlarına Göre Duygu Yönetimi Becerilerinin ve Psikolojik İyi Oluşlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erikson, EH. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues.*;1:1–171.
- Erkuş, A. (2017). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci (5. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Eroğlu, N. (2013). Psikolojik iyi olma ile topluluk hissi arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Ertürk, A., Keskinçilic Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(4), 1723-1744.
- Eşigül, E. (2013). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları stres ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkide sosyal problem çözmenin aracı ve düzenleyici rolünün incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ferguson SJ, ve Goodwin AD. (2010). Optimism and well-being in older adults: The mediating role of social support and perceived control. *Int J Aging Hum Dev.* 2010;71:43–68.
- Fraenkel, J. R. n. E Wallen. 2006. *How to design and evaluate research in education*.
- Frankl, VE. (1959). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. Boston, MA: Beacon Press.
- Gareis, C. R., ve Tschannen-Moran, M. (2005). Cultivating principals' sense of efficacy: Supports that matter. Paper to be presented at the annual meeting of the university council for Educational Administration, Nashville.
- Glick, M. B. (2011). The role of chief executive officer. *Advances in Developing Human Resources*, 13(2), 171-207
- Gökçe, F. (2013). Evaluation of school principals' managerial behaviors considering Mintzberg's managerial roles. In G. T. Papanikos (Ed.), *Abstract book: 15th Annual*

International Conference on Education (pp.74). Athens, Greece: The Athens Institute For Education And Research.

Hair, J., Anderson R. E. & Tapham R.L., (1998). Multivariate data analysis, (2nd ed.), Prentice Hall, 54-67.

Halisdemir, D. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları, kendini affetme düzeyleri ve geçmişe yönelik anne kabul red algıları arasındaki ilişkiler, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for crosscultural assessment* (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Asso.

Hamurcu, H. (2011). Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar, Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Harris, A. R. (2019). *The Relationship between Transformational Leadership and Leader Psychological Well-Being* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).

Hidalgo, J. L., Bravo B., N., Martínez, I. P., Pretell, F.A., Postigo, J.M.L. ve Rabadán, F.E. (2010). Psychological Well-Being, Assessment Tools And Related Factors. In Wells, I.E. (Ed), *Psychological Well-Being* (77-113). New York: Nova Science Publishers.

Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research*. New York, NY: Pearson.

Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York, NY: Basic Books.

- Joshanloo M, ve Rastegar P. (2007). The big five personality traits and self esteem as predictors of eudaimonic well-being. *Journal of Iraian Psychologists*. 2007;4:13–24.
- Jung, CG. (1933). In: *Modern man in search of a soul*. Dell WS, Baynes CF, translators. New York: Harcourt, Brace & World.
- Karabeyeser, M. (2013). Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaçam, A. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı, Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi (17. Baskı). *Ankara: Nobel yayın dağıtım*, 81-83.
- Keleş, M. (2018). Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Keyes CLM ve Ryff CD. (1998). *Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life consequences*. In: McAdams DP, de St Aubin E, editors. *Generativity and adult development: Psychosocial perspectives on caring for and contributing to the next generation*. Washington, DC: American Psychological Association; 1998.
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington DC: American Psychological Association

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 82 (6), 1007-1022.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, New York: The Guilford Press.
- Kline, R. S. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koç M. (2017) Hacettepe Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Köylü, D. (2018). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee-Fong, G. C. (2019). *The Relationship Between Spiritual Intelligence and Psychological Well-being in Refugees* (Doctoral dissertation, Keiser University).
- Lindfors P, Berntsson L, ve Lundberg U. (2006). Total workload as related to psychological well-being and symptoms in full-time employed female and male white-collar workers. *Int J Behav Med*. 2006;13:131–137
- Luthans, F. (2002). ‘The need for and meaning of positive organizational behavior.’ *Journal of Organizational Behavior* 23, pp. 695-706.

Marks NF, Bumpass LL, ve Jun H. (2004). Family roles and well-being during the middle life course. In: Brim OG, Ryff CD, Kessler RC, editors. How healthy are we?: A national study of well-being at midlife. Chicago, IL: University of Chicago Press; 2004. pp. 514–549.

Martin, W. J., & Willower, D. J. (1981). The managerial behavior of high school principals. *Educational Administration Quarterly*, 17(1), 69-90.

Maslow, AH. (1968). *Toward a psychology of being*. 2. NY: Van Nostrand.

Mech, T. (1997). The managerial roles of chief academic officers. *The Journal of Higher Education*, 68(3), 282-298.

Mintzberg, H. (1973). The nature of managerial work. New York: Harper & Row.
Management Library: HD 31.M457

Mintzberg, H. (1980). The nature of managerial work. NJ: Prentice Hall, Inc.

Mintzberg, H. (1990). “The Manager’s Jop: Folklore and Fact’, *Harward Business Review*, March – April, 1990, s. 49 – 61

Mintzberg, H. (1997). The manager’s job: Folklore and fact. *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*, 35-53.

Mongiovi III, B. (2018). The Relationship Between Self-Regulation and Perceived Autonomyof Psychological Well-Being Among Fifth Grade Christian PrivateSchool Students (Doctoral dissertation, Liberty University).

Muma, R. D., Smith, B., & Somers, P. A. (2006). Use of Mintzberg’s model of managerial roles to evaluate academic administrators. *Journal of Allied Health*, 35(2), 65-74

- Myers, M. K. (2015). Military personnel, internet access, and psychological well-being (Doctoral dissertation, The University of the Rockies).
- Neugarten, BL (1973). Personality change in late life: A developmental perspective. In: Eisendorfer C, Lawton MP, editors. *The psychology of adult development and aging*. Washington, DC: American Psychological Association. pp. 311–335.
- OECD, (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners, TALIS. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1: SPSS-MINITAB*. Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Pearson, C. A., & Chatterjee, S. R. (2003). Managerial work roles in Asia: An empirical study of Mintzberg's role formulation in four Asian countries. *Journal of Management Development*, 22(8), 694-707.
- Petersen, B. (2018). A Pilot Study for the AIM Scale of Psychological Well-being and Its Relationship to Exemplary Leadership Behavior (Doctoral dissertation, Alvernia University, December).
- Peterson, A. (2016). *Descriptive study of the daily activities and roles of a Catholic elementary school principal* (Doctoral dissertation, University of San Francisco)
- Radler, B. T., & Ryff, C. D. (2010). Who participates? Accounting for longitudinal retention in the MIDUS national study of health and well-being. *Journal of aging and health*, 22(3), 307-331.
- Ramezani, Z. N., Khabiri, M., Alvani, S. M., & Tondnevis, F. (2011). Use of Mintzberg's model of managerial roles to evaluate sports federations managers of Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 10(5), 559-64.

- Riggle EDB, Rostosky SS, ve Danner F. (2009). LGB identity and eudaimonic well being in midlife. *J Homosex.* 2009;56:786–798.
- Rogers, CR. (1961). *On becoming a person*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rüzgar, N., & Kurt, M. (2013). Yöneticiler aslında ne yapar? Yönetici rolleri hakkında Bursa merkezli işletmelerde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 35-49.
- Ryff C.D. (1997). Heidrich SM. Experience and well-being: Explorations on domains of life and how they matter. *Int J Behav Dev.* 1997;20:193–206.
- Ryff C.D. (2018b) Well-Being With Soul: Science in Pursuit of Human Potential. *Perspect Psychol Sci.* 2018;13(2):242–248.
- Ryff CD. (1991). Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons. *Psychol Aging.* 1991;6:286–295.
- Ryff CD. (2008). *Challenges and opportunities at the interface of aging, personality, and well-being*. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press; 2008. pp. 399–418.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everyting, Or is it? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology.* 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (2018a). Eudaimonic well-being: Highlights from 25 years of inquiry. In K. Shigemasu, S. Kuwano, T. Sato & T. Matsuzawa (Eds.), *Diversity in harmony-*

- insights from psychology: Proceedings of the 31st international congress of psychology (pp. 375-395). Hoboken, NJ: Wiley.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Ryff, C.D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28.
- Ryff, C.D., & Singer, B. (1996), Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23
- Saah, P. (2017). Exploring Mintzberg's managerial roles of academic leaders at a selected higher education institution in South Africa. (Unpublished MA thesis). North-West University School of Business and Governance, Potchefstroom.
- Saunders KJ, ve Kashubeck-West S. (2006). The relations among feminist identity development, gender-role orientation, and psychological well-being in women. *Psychol Women Q.* 2006;30:199–211.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Seçer, İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14
- Son J, ve Wilson J. (2012). Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being. *Sociol Forum*. 2012;27:658–681
- Springer KW, Pudrovska T ve Hauser RM. (2011). Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Soc. Sci. Res.* 2011;40:392–398.
- Srimathi NL ve Kiran Kumar SK. (2010). Psychological well being of employed women across different organisations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2010;36:89–95
- Stewart, R. (1988). *Managers and their jobs: A study of the similarities and differences in the ways managers spend their time* (2nd ed.). Basingstoke, Hants, UK: Macmillan
- Şimşek, M. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çev. Ed. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Akademik.
- Tabachnick, B.G., & Fidel, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tatlıoğlu, K. (2012). Üniversite öğrencilerinin kardeş sayıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic turkish studies*, 7(4).

- Telef, B. B., Uzman E. ve Ergün E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (12), 1297-1307.
- Tengblad, S. (2006). Is there a “new managerial work”? A comparison with Henry Mintzberg’s classic study 30 years later. *Journal of management studies*, 43(7), 1437-1461
- Terzioğlu, C. (2019). *İlkokullardaki Okul Yöneticilerinin Mintzberg’in Yönetici Rollerini Yerine Getirme Düzeylerinin Hesap Verebilirlik Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Thompson, B. (2008). *Foundations of behavioral statistics: An insight-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Tok, T. N., ve Doğan, H. (2019). Okul Yönetici Rollerini Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Current Research in Education*, 5(1), 1-12.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK).(2020). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas>
- Tütüncü, M. (2012). Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, M. (2016). Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Vleioras G, Bosma HA. (2005). Are identity styles important for psychological well-being. *Journal Adolesc.* 2005;28:397–409.

- Ward RA. (2010). How old I am Perceived age in middle and later life. *Int J Aging Hum Dev.* 2010;71:167–184.
- Waterman, A. S. (1993). The conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678-691.
- Yeşiltepe, S. S. (2011). Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, R. (2016). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenlere göre yordanması, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1. Araştırmaya İlişkin İzinler

Ek 1.1 Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.
We do ask that you please send us copies
of any journal articles you may publish using the scales to:

Best wishes for your research,

--

Theresa Berrie
UW-Madison Institute on Aging

Hours: Tues-Thurs, 7am-3:30pm

Ek 1.2 Araştırmaya İlişkin Resmi İzin



T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-86896125-605.01-24944938
Konu : Ertuğrul ERDOĞAN'ın Araştırma İzni

03.05.2021

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Milli Eğitim Bakanlığı'nın Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Yönergesi konulu 21/01/2020 tarih ve 1563891 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ertuğrul ERDOĞAN'ın "Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyi ile Mintzberg'in Yönetici Roller Arasındaki İlişki" konulu araştırması, Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü, Genel Sekreterliğinin 12.04.2021 tarih ve 11013 sayılı yazıları ile bildirilmektedir.

Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ertuğrul ERDOĞAN'ın "Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyi ile Mintzberg'in Yönetici Roller Arasındaki İlişki" konulu araştırmasını Osmangazi, Yıldırım, Nilüfer ilçelerine bağlı resmi ilk, orta ve lise müdürlerine uygulama yapma isteği ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili çalışmanın **okul/kurumlardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formlarının aslı okul müdürlüklerince görülerek ve gönüllülük esası ile okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde uygulanması ayrıca araştırma sonuçlarının Müdürlüğümüz ile paylaşılması** komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet UZUN
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR

Sabahattin DÜLGER
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres : Hocaşahan Mh. İlkbahar Cad. No:38
(Yeni Hükümet Konağı A Blok) 16050/Osmangazi/BURSA
Telefon No : 0 (224)225 25 78
E-Posta: argel6@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Engin SEYMEN

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: <http://bursa.meb.gov.tr>

Faks: 445 18 10



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8c98-40d5-34ac-8353-8086 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Mintzberg'in Yönetici Roller Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Mintzberg'in Yönetici Roller Ölçeği

Sayın Okul Müdürüm

Bu ölçek formu, 'Okul Müdürlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleriyle Mintzberg'in Yönetici Roller Arasında ki İlişki' konulu bilimsel çalışmada veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Veri toplama aracı; 1. Kişisel Bilgi Formu, 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği 3. Mintzberg'in Yönetici Roller Ölçeği olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır.

Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda gizli kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ölçeklerde bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Ölçeklerde bulunan sorulara samimiyetle yanıt vermenizi rica eder, bilime yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

Ertuğrul ERDOĞAN (Yüksek Lisans Öğrenci)

Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Bölüm 1: Kişisel Bilgi Formu

1) İlçe	☐ Osmangazi	☐ Yıldırım	☐ Nilüfer
2) Okul Türü	☐ İlkokul	☐ Ortaokul	☐ Lise
3) Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek	
4) Mesleki Kıdem	☐ 0-19 Yıl ☐ 20 ve Üzeri		
5) Branş	☐ Fen Bilimleri (Fizik, Kimya, Matematik, Biyoloji, Bilgisayar...) ☐ Sosyal Bilimler (Tarih, Coğrafya, Türkçe, Türk Dili, Edebiyat, Yabancı Dil, Felsefe Grubu, Din Kültürü...) ☐ Meslek Dersleri (Meslek Liselerine kaynaklık eden teorik uygulamalı dersler) ☐ Güzel Sanatlar ve Spor (Beden Eğitimi, Resim, Görsel Sanatlar, Müzik, Teknoloji Tasarım ve diğer branşlar) ☐ Rehberlik ve-veya Özel Eğitim ☐ Sınıf Öğretmenliği (Temel Eğitim)		

Bölüm 2: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Her soru için size en uygun sayı değerini işaretleyin. Kesinlikle Katılmıyorum ← 1 2 3 4 5 6 → Kesinlikle Katılıyorum	GÖRÜŞ PUANLARI					
	1	2	3	4	5	6
1. Çoğu insanın fikirlerine zıt olsa bile, kendi düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.						
2. Genellikle, içinde bulunduğum durumdan ben sorumluyum gibî hissedirim.						
3. Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.						
4. Çoğu insan benim sevgi dolu ve şefkatli olduğumu düşünür.						
5. Anı yaşıyorum ve gelecek hakkında hiç düşünmüyorum.						
6. Bugüne kadar yaşadıklarımı / Hayatımı düşündüğümde herşeyin gidişatından memnunum.						
7. Kararlarım genellikle başkalarının yaptıklarından etkilenmez.						

8. Günlük yaşamın gerektirdikleri sık sık canımı sıkar / moralimi bozar.						
9. Bence, kendinize ve dünya hakkındaki düşüncelerinize meydan okuyan yeni deneyimler yaşamak önemlidir.						
10. Yakın ilişkiler sürdürmek benim için daima zor ve sinir bozucu olmuştur.						
11. Hayatta bir yön ve amaç duygum vardır.						
12. Genellikle kendime güvenirim ve kendim hakkında pozitif düşünürüm.						
13. Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü konusunda endişe duyarım.						
14. Topluma ve çevremdeki insanlara pek uymuyorum.						
15. Şöyle bir düşündüğümde, yıllar içinde bir birey olarak kendimi pek de geliştirmedim.						
16. Kendimi sık sık yalnız hissedirim, çünkü endişelerimi paylaşacak yakın arkadaşım pek yok.						
17. Günlük aktivitelerim bana genellikle saçma ve önemsiz gelir.						
18. Tanıdığım insanların çoğunun, hayatta benden daha fazlasına sahip olduğunu hissediyorum.						
19. Güçlü fikirlere sahip insanlar tarafından etkilenme eğilimindeyimdir.						
20. Günlük yaşamımın birçok sorumluluğunu yerine getirmekte oldukça iyiyimdir.						
21. Zaman içinde bir insan olarak çok geliştiğimi hissediyorum.						
22. Aile üyeleri veya arkadaşlarımla ortak ve kişisel konulardan konuşmayı severim.						
23. Bu hayatta neyi başarmaya çalıştığım konusunda pek bir fikrim yok.						
24. Kişiliğimin birçok yönünü severim.						
25. Genel görüşlerin aksine olsalar da kendi fikirlerime güvenirim.						
26. Kendimi sık sık sorumluluklarımdan dolayı bunalmış hissedirim.						
27. Bir şeyleri yaparken aşına olduğum yöntemleri değiştirmemi gerektiren durumlardan hiç hoşlanmam.						
28. İnsanlar beni, zamanımı başkalarıyla paylaşmaya istekli, paylaşımcı/yardımsıver biri olarak tanırlar.						
29. Gelecek için planlar yapmaktan ve bunları gerçekleştirmeye çalışmaktan hoşlanırım.						
30. Hayattaki başarılarımla ilgili birçok yönden hayal kırıklığı hissediyorum.						
31. Tartışmalı konularda kendi fikirlerimi beyan etmek benim için zordur						
32. Hayatımı beni tatmin edecek şekilde düzenlemekte zorlanırım.						
33. Benim için hayat her zaman sürekli bir öğrenme, değişme ve gelişme süreci olmuştur.						
34. Başkalarıyla sıcak ve güvenilir ilişkiler pek yaşamadım.						
35. Bazı insanlar hayatları boyunca amaçsızca yaşarlar, ama ben						

onlardan biri değilim.						
36. Kendimle ilgili tutumum, muhtemelen çoğu insanın kendilerine dair hissettikleri kadar pozitif değil.						
37. Kendimi başkalarının önem verdiği değerlerdense kendi değerlerimle yargılam.						
38. Kendime istediğim gibi bir yaşam şekli ve ev kurmayı başardım.						
39. Yaşamımda büyük iyileştirmeler veya değişimler yapmaya çabalamayı uzun zaman önce bıraktım.						
40. Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim ve onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.						
41. Bazen hayatta yapılabilecek her şeyi zaten yapmış gibi hissediyorum.						
42. Kendimi, arkadaşlarımla ve tanıdıklarımla kıyasladığımda ben olmaktan mutluyum.						



Bölüm 3:Mintzber'in Yönetici Rollerini Ölçeği

S.no	Her soru için size en uygun sayı değerini işaretleyin. Kesinlikle Katılmıyorum ← 1 2 3 4 5 6 7 → Kesinlikle Katılıyorum	GÖRÜŞ PUANLARI						
		2	3	4	5	6	7	
Okul Müdürleri...								
1	Tören, toplantı ya da okul dışındaki resmi davetlere katılmaktadırlar.							
2	Kurumu ziyaret eden resmi görevlileri karşılamak ve ev sahipliği yapmaktadırlar.							
3	Törenlerde, toplantılarda ya da resmi davetlerde konuşma yapmaktadırlar.							
4	Resmi evrakları okumaktadırlar ve imzalamaktadırlar.							
5	Mesleki faaliyetleri ve görevleri daha etkili olarak yapabilmek ve geliştirmek amacıyla öneriler geliştirmektedirler.							
6	Okulda görevli olan tüm personeli yetiştirici etkinlikler düzenlemektedirler ve yetiştirmektedirler.							
7	Çalışanların motivasyonunu yükseltecek düzenlemeler yapmaktadırlar.							
8	Çalışanları daha etkili olmaları konusunda cesaretlendirmektedirler.							
9	İletişim araçları ve kaynaklarını okul yönetimine sürekli bilgi sağlayacak biçimde organize etmektedirler.							
10	Okul dışından da katılımın olacağı veli toplantısı gibi toplantılar düzenlemektedirler.							
11	Okul içindeki işleyişi güçlendirecek öğretmenler ya da tüm personelin katılacağı toplantılar düzenlemektedirler.							
12	Okul içi ve dışından gelen bilgileri tam ve zamanında alabilmek için internet, telefon ve diğer araçları sağlamaktadırlar ve okul dışına uygun ve zamanında bilgi vermektedirler.							
13	Okulun etkililiğini arttırmak amacıyla çevreden gelecek bilgileri toplamaktadırlar ve çevreye doğru bilgileri sunmaktadırlar.							
14	Yerel ya da ulusal düzeydeki gazeteleri, eğitimle ilgili dergileri ve okul ile ilgili yönetsel raporları inceleyip yorumlamaktadırlar.							
15	Diğer okullar, üst yönetim ve diğer resmi ve özel kurumların okulla ilgili görüşlerini takip etmek iletişimi üst düzeye çıkaracak iletişim ağı oluşturmak ve bu ağ ile iletişimi güçlendirmektedirler.							
16	Okul içi ve dışı ilişkilerin düzenli ve sürekliliği için gözlemler yapmaktadırlar, gözlem sonuçlarını yorumlamaktadırlar.							
17	Okul ile ilgili haberleri öğretmenlerle ve diğer çalışanlarla paylaşmaktadırlar.							
18	Okulun akademik başarısını öğretmen ve öğrencilerle paylaşmaktadırlar.							
19	Öğretmenlerin güncel olaylara olan ilgilerini canlı tutmalarını sağlamaktadırlar ve bu bilgileri öğrencileri ile paylaşarak paylaştıklarını izlemektedirler.							
20	Okuldaki öğretmen ve diğer personeli okulun faaliyetleri konusunda bilgilendirmektedirler, denetim raporlarını çalışanlarla paylaşmaktadırlar.							

21	Üst yönetime, üniversite gibi bilim merkezleri, veliler ya da okulun çevresine okulla ve eğitimle ilgili bilgiler vermektedirler.							
22	Okuldaki akademik çalışmaları üst yönetime aktarmaktadırlar.							
23	Okula yönelik kararlara katılmaktadırlar, okulda alınan kararları çevre ve üst yönetime karşı savunmaktadırlar.							
24	Okulun faaliyetlerini iyi bir iletişim uzmanı olarak okulun içindeki çalışanlara ve çevreye anlatmaktadırlar.							
25	Okulun etkililiğini arttırmaya yönelik değişimleri gerçekleştirecek fırsatlar yaratmaktadırlar ve fırsatları gerçekleştirecek araştırmalar yapmaktadırlar.							
26	Okuldaki öğrenme-öğretme sürecine katkıda bulunacak değişimleri tasarlamaktadırlar ve uygulamaktadırlar.							
27	Uygulanabilirliği olan yenilikleri gerçekleştirmek için iç ve dış kaynakları araştırmaktadırlar ve harekete geçirmektedirler							
28	Okulda gerçekleştirilecek değişimler konusunda insanları yetkilendirmektedirler.							
29	Beklenmedik sorunlar ya da krizlerde önleyici ya da düzeltici çalışmaları yapmaktadırlar.							
30	Çalışanlar arasındaki çatışmaları önlemektedirler ya da gerektiğinde çözmektedirler.							
31	Okulun dışındaki sorunlar ve krizlere karşı duyarlı olmaktadır.							
32	Göz ardı edilemeyecek kadar büyük ve okulu etkileyen içsel ya da dışsal eylemlere karşı tedbirleri almaktadırlar, düzeltici eylemleri gerçekleştirmektedirler.							
33	Okulun içinden ya da dışından kaynaklanan yanlış bilgileri ve davranışları önleyici tedbirler almaktadırlar.							
34	Okulun, öğretmenlerin ve yardımcı personelin gereksinim duyduğu kaynakları sağlamaktadırlar.							
35	Öğrenme-öğretme sürecinde yer alanların ihtiyaçlarını belirlemektedirler ve bu ihtiyaçların karşılanması için çaba harcamaktadırlar.							
36	Okul için ayrılan kaynakları önceliklere göre planlamaktadırlar ve dağıtmaktadırlar.							
37	Diğer okullar ve kurumlarla olan ilişkilerde okulun yararını gözetmektedirler.							
38	Okulun bütçesini hazırlamaktadırlar, okul için yapılacak harcamaları belirlemektedirler ve önemini savunmaktadırlar.							
39	Okula kaynak sağlamada ve okulun geliştirilmesinde üst yönetimle ve yetkililerle görüşmeler yapmaktadırlar.							

Ek 3. Özgeçmiş

Doğum Yeri ve Yılı :

Öğr. Gördüğü Kurumlar	: Başlama Yılı	Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lise	: 2010	2014	Melikgazi Mustafa Eminoğlu Anadolu Lisesi
Lisans	: 2015	2019	Bursa Uludağ Üniversitesi
Yüksek Lisans	: 2019	2022	Bursa Uludağ Üniversitesi

Bildiği Yabancı Dil : İngilizce-Orta

Çalıştığı Kurumlar	: Başlama ve Ayrılma Tarihleri	Kurum Adı
	2021-	Milli Savunma Üniveristesi

Katıldığı Yurt İçi ve Yurt Dışı Bilimsel Toplantılar:

Erdoğan, E., ve Ada, Ş. (2019). 2023 Eğitim Vizyonu Açısından Türkiye ve Güney Kore Eğitim Politikalarının Karşılaştırılması. 6.International Eurasian Educational Research Congress, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Erdoğan, E., Akyol, M.E., ve Öztürk, E. (2019). Lise Öğrencilerinin İyi Oluş Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. IX. Uluslararası Yükseköğretimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Araştırmaları Kongresi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yayımlanan Çalışmalar:

Erdoğan, E. ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Eğitim Yöneticisinin Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. c. 7 s. 95: 497-511.