

T.C
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN
CİNSİYETLERİNE
GÖRE OKUL İKLİMİNİN OLUŞTURULMASINA İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Şaziye KAYA

İzmir
2005

T.C
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLERİNİN
CİNSİYETLERİNE
GÖRE OKUL İKLİMİNİN OLUŞTURULMASINA İLİŞKİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Şaziye KAYA

Danışman
Yrd.Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK

İzmir
2005

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ‘‘İlköğretim Okulu Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre Okul İkliminin Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri ’’ adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

30/12/2005

şaziye Kaya

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne

İşbu çalışmada, j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Y¼netimi ve Deneticiliği Bilim dalında Y¼KSEK LİSANS olarak kabul edilmiştir.

¼ye Yrd. Doç. Dr. Namık ¼ZT¼RK

Adı Soyadı (Danışman)

Başkan Yrd.Doç. Dr. Yaşar YAVUZ

Adı Soyadı

¼ye Yrd. Doç. Dr. Halim AKG¼L

Adı Soyadı

¼ye.....

Adı Soyadı

¼ye.....

Adı Soyadı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2005

.....

Prof. Dr.....

Enstit¼ M¼d¼r¼

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ**TEZ VERİ FORMU****Tez No:****Konu Kodu:****Üniv. Kodu:*****Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.****Tezin yazarının****Soyadı: Kaya****Adı: Şaziye****Tezin Türkçe Adı:** İlköğretim Okulu Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre, Okul İkliminin Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri**Tezin Yabancı Dildeki Adı:****Tezi Yapıldığı****Üniversite: DOKUZ EYLÜL Enstitü: EĞİTİM BİLİMLERİ Yılı: 2005****Tezin Türü:****1.Yüksek Lisans (X)****Dili: Türkçe****2. Doktora****Sayfa sayısı:275****3. Sanatta Yeterlilik****Referans Sayısı:****Tez Danışmanı****Ünvanı:** Yrd. Doç. Dr.**Adı:** Namık**Soyadı:** ÖZTÜRK**Türkçe anahtar kelimeler:**

- 1.İlköğretim Okulu Müdürü
- 2.Okul İklimi
- 3.Maddi kaynak
- 4.Fiziki Koşullar
- 5.İletişim
- 6.Demokratiklik
- 7.Yönetici Nitelikleri
- 8.İnsan İlişkiler
9. Okul Geliştirme ve liderlik becerisi

İngilizce Anahtar Kelimeler:

- Primary School Administrator
- School Climate
- Build Up Financial Sources
- Physical Conditions
- Communication
- To Be Democratically
- Administratory Of Characteristic Criteria
- Human Relationship
- Improving School and Leadership

Bu araştırmanın amacı; İlköğretim okulu Öğretmenlerinin, kendi okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin görüşlerini ortaya koyarak, bu görüşlerin öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmektir. Okul müdürlerinin davranışları ve nitelikleri okul ikliminin oluşmasında rol oynayan en önemli etkenlerden biridir. Çünkü okul müdürleri konuları gereği öğretmenlerin, duyguları, çöşkuları ve davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Doğaları gereği kadınlar erkeklerden farklıdır. Kadınların; yönetme, iletişim becerileri, uyum, sukunet, hoşgörü, önsezi, sabır, duygusal zeka gibi özellikleri erkeklerden farklıdır. Bu farklılıkların yönetime yansıtılması ve okul ikliminin oluşturulmasında etkisini, öğretmenlerin görüşleri alınarak araştırılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada bir çok kişinin yardımları ve destekleri oldu. Araştırmayı yaptığım ilköğretim okullarında bana her türlü kolaylığı sağlayan ve yardımcı olan öğretmen ve yöneticilere, ölçeğin çoğaltılması sırasında bana her türlü kolaylığı sağlayan Emlakbank Süleyman Demirel Lisesi Müdürü Hasan DEMİRAL'a teşekkür ediyorum.

Tüm yaşamım ve çalışmalarım boyunca sınırsız sevgi gösteren ve ilgisini esirgemeyen, sürekli yanımda olan ve beni destekleyen canım annem Fatma KAYA'ya teşekkür ediyor ve şükranlarımı sunuyorum. Çalışmalarında yardımcı olan sevgili yeğenim Alev'e teşekkür ediyorum.

Ölçeğin hazırlanmasında görüşlerini esirgemeyen, yardımcı olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Yunus ZORALOĞLU'na teşekkür ediyorum.

Verilerin istatistiksel çözümlenmesinde yardımını esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Yaşar YAVUZ'a teşekkür ediyorum.

Araştırmamın her aşamasında ve her konuda yardımını hiç esirgemeyen, rahatlıkla iletişim kurabildiğim, iyimser, samimi ve içten tavırlarıyla çalışmalarına görüş ve düşünceleriyle yön veren danışman hocam sayın Yrd. Doç. Dr. Namık ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürler ediyor ve saygılarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
DEĞERLENDİRME KURULU.....	ii
YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	xxviii
ABSTRACT.....	xxx
BÖLÜM1: GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi.....	3
Örgüt İklimi ve GÜdüleme.....	7
Fizyolojik Gereksinimler.....	8
Güvenlik Gereksinimi.....	8
Sevgi ve Ait Olma.....	8
Saygı ve Ait Olma.....	9
Kendini Gerçekleştirme.....	9
Okul İklimi ve Liderlik.....	13
Örgüt İkimi.....	16
Kavram ve Tanım.....	16
Örgüt ikliminin Boyutları.....	18
Öğretmen Grubunun Davranış Özellikleri.....	19
Çözülme.....	19
Engellenme.....	19
Moral.....	19
Samimiyet.....	19
Yönetici Grubunun Davranış Özellikleri.....	19
Uzak Durma.....	19
Yakın Kontrol.....	19

İşe Dönüklük.....	19
Anlayış Gösterme.....	19
Örgüt İklim Tipleri.....	23
Açık İklim.....	23
Bağımsız İklim.....	23
Kontrollü İklim.....	23
Samimi İklim.....	24
Babaca İklim.....	24
Kapalı İklim.....	24
Örgütsel İklimi Oluşturan Başlıca Faktörler.....	24
Örgütün Amacı.....	24
Örgütün Yapısı.....	25
Görev Boyutları.....	25
Örgütün Çevresi.....	25
Yönetim.....	25
Personel.....	26
Kaynaklar.....	26
Sağlıklı Bir Örgüt İkliminin Özellikleri.....	27
Güven.....	27
Aşağı Doğru İletişim Açık Olmalı.....	27
Yukarı Doğru İletişim.....	27
Katılımcı Karar Alma.....	27
Destekleme.....	27
Okul İkliminin Oluşturulmasında Yöneticinin Rolü.....	28
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	34
Problem Cümlesi.....	35
Alt Problemler.....	35
Sayıtlılar.....	38
Sınırlılıklar.....	38

	vii
Tanımlar.....	38
BÖLÜM II : İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....	40
İklimle İlgili Yurt içi Yapılmış Yayın ve Araştırmalar.....	40
İklimle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	51
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	57
Araştırma Modeli.....	57
Evren ve Örneklem.....	57
Veri Toplama Aracı.....	61
Verilerin Toplanması.....	63
Verilerin Çözümleme Teknikleri.....	64
BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM.....	65
Birinci Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	65
İkinci Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	77
Üçüncü Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	90
Dördüncü Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar.....	150
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	213
BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	221
Sonuçlar	221
Öneriler.....	232
Uygulayıcıya Öneriler.....	232
Araştırmacıya Öneriler.....	234
KAYNAKÇA.....	235
EKLER.....	242

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
No	No
1- Gruplandırılmış Örgüt İklimi Boyutları.....	22
2- Örneklem Kapsamına Alınan Okullar ve Bu Okullardaki Öğretmen sayıları.....	59
3- Örneklem Grubu Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	60
4- Örneklem Grubu Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı.....	60
5- Örneklem Grubu Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....	60
6- Örneklem Grubu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Görev Süresine Göre Dağılımı.....	61
7- Örneklem Grubu Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	61
8- Kadın İlköğretim Okulu Müdürü ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	66
9- Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait ‘t’ İstatistiği	70
10- Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okula Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma	71
11 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	72
12 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma	73

13-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	73
14-	Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	74
15-	Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	75
16-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	76
17-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	76
18-	Erkek İlköğretim Okulu Müdürü ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	78
19-	Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait ‘t’ İstatistiği.....	81
20-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	83
21	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları	

	Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	84
22-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma	85
23	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	86
24	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	86
25	Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	87
26	Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	88
27	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma.....	89
28	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	89

29-	Kadın İlköğretim Okulu Müdürleri ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	91
30-	Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin ‘t’ İstatistiği Sonuçları.....	93
31-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutuna İlişkin Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	94
32-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	95
33-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	96
34-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	97
35-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	98
36-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	99

37-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	100
38-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	101
39-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	102
40-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	103
41-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	104
42-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	105
43-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	106
44-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	107

45-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	xiii 108
46-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	109
47-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	110
48-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	111
49	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	112
50-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	113
51	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	114

52-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	115
53-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	116
54-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	117
55-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	118
56-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	119
57-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	120
58-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	121

59-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	122
60-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	123
61	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamında Davranışları Okul Müdürünün Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	124
62-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	125
63-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	126
64-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	127
66-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	129

67-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları	130
68-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	131
69-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	132
70-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	133
71-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	134
72-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	135

73-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	136
74-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	137
75-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	138
76-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	139
77-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	140
78-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	141
79-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	142
80-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	143

81-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin,Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	144
82-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	145
83-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	146
84-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	147
85-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	148
86-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	149
87-	Erkek İlköğretim Okul Müdürleri ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	151
88-	Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin t İstatistiği Sonuçları.....	152

89-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	155
90-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	156
91-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	157
92-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	158
93-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	159
94-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	160
95-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	161
96-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	162
97-		

	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	163
98-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	164
99-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	165
100-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	166
101-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	167
102-	Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	168
103-	Öğretmenlerin Mesleki Kademelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	169

104-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	170
105-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	171
106-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	172
107-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	172
108-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	173
109-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	174
110-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	174
111-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standartları.....	175

112-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri ile İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	xxii 176
113-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	177
114-	Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	178
115-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	179
116-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	179
117-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutuna İlişkin Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	180
118-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	181

119-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	182
120-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	183
121-	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	184
122-	Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları.....	184
123-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	185
124-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları.....	186
125-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	187

- 126- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları..... 188
- 127- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları..... 189
- 128- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları..... 190
- 129- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları..... 191
- 130- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları..... 192
- 131- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları..... 193
- 132 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları..... 194
- 133- Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma..... 195

	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	196
135-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre,Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	197
136-	Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	198
137-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	199
138-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	200
139-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin,Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	201
140-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	202

141-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	203
142-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	204
143-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	205
144-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	206
145-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	207
146-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturma Davranışlarının Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları.....	208
147-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	209
148-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	210

	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	211
150-	Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları.....	212
151-	Öğretmenlerin, Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşleri İle İlgili t İstatistiği Sonuçları.....	214
152-	Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilenmesine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri İle İlgili t İstatistiği Sonuçları.....	216

ÖZET

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşlerini saptayıp, bu görüşlerin öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye çalışılmıştır.

Tarama modelindeki bu araştırmanın evrenini 2004-2005 öğretim yılında İzmir ili metropol alanda bulunan ilçelerdeki 320 resmi ilköğretim okulu, bu okullarda görev yapan 11850 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden “oranlı küme örnekleme” yöntemi ile seçilen 32 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 1244 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma için gerekli veriler, araştırmacının geliştirdiği 66 maddeden oluşan “Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Ölçekten elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.0 istatistik programından yararlanılmış, gruplar arası görüş farklılıklarını belirlemek için “t” istatistiği ile tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizine göre farkın anlamlı olduğu durumlarda ise, farkın kaynağını belirlemek için “Scheffe” testinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular şunlardır.

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları genel olarak “orta” düzeyde sergilediği şeklinde görüş belirtirken, öğretmen görüşleri arasında ; cinsiyet, mezun oldukları okul, mesleki kıdem, buldukları okuldaki görev süreleri ve öğretmenlerin branşları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları genel olarak “orta” düzeyde sergilediği şeklinde görüş belirtirken, öğretmen görüşleri arasında ; mezun oldukları okul, buldukları okuldaki görev süreleri ve öğretmenlerin branşları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken; öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

3. Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak “Orta” düzeyde algılanmıştır.

Öğretmenlerin; cinsiyetine, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, buldukları okuldaki görev süresine ve branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma”, Fiziki

Koşullar”, “İletişim”, “Demokratiklik”, “İnsan İlişkileri”, “Yönetici Nitelikleri” ve “Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4. Erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri genel olarak “orta “ düzeyde saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin iklim boyutlarından “fiziki koşullar”, “iletişim”, “insan ilişkileri”, “yönetici nitelikleri”, “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunurken; “Maddi Kaynak Oluşturma” ve “Demokratiklik” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Öğretmenlerin mezun oldukları okullara, buldukları okuldaki görev süresine ve branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma”, Fiziki Koşullar”, “İletişim”, “Demokratiklik”, “İnsan İlişkileri”, “Yönetici Nitelikleri” ve “Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmazken; öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “ “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutu dışında “Fiziki Koşullar”, “İletişim”, “Demokratiklik”, “İnsan İlişkileri”, “Yönetici Nitelikleri” ve “Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur.

5. Öğretmenlerin, kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmak için sergiledikleri davranışlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar”, “iletişim”, “demokratiklik”, “insan ilişkileri”, “yönetici nitelikleri”, “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunurken; “maddi kaynak oluşturma “ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

ABSTRACT

At this researched report, it was defined themed on being out proof formal school climate scales of behavioral private visual composings of teachers who are being officiating at primary schools, if those conceptions, pointed to teacher's privacy specialities significant depends on officiating school master's genderity or not.

Versional scanning of this resarchings included years between 2004-2005 education term scale metropolis of Izmir located at 320 statutoried primary schools, tested by 11850 teachers that are officiate at primary schools. Researches had been sourced from globally "commensurate with clustering illustration" and had been composed by 1244 teacher's private visuals, that are officiating at 32 formal primary school.

The data of the research has been collected through "criterion at privacy school masters scaling to from at the school climate behavioral visual composing" consisted of 66 items developed by researcher.

The datas had been analysed and benefited from statistical program SPSS 11.0 the symbol "t" showed the one wayed varians, had indicated at di-visual at groups. By resulting significant specifies, that outlooked by statistical varience, had been availed from test "scheffe".

The findings of the research are as follows:

1. There was non significant dissimilarity according to the teachers, that are officiated at primary schools, to formal out school climate at behavioral visual composings at group female school masters visual composings at group female school masters visuals lined at "medium" performanced, according to teachers different conceptions were availed at Outlook "genderity", "graduated school", "seniority career", "official duty term at school and taught branch lesson"

2. There was non significant variety, according to the teachers that are officiated at primary schools, to form at school climate at behavioral visual composing at group male school masters lined at "medium"2 performance, according to teachers different conceptions were availed at Outlook "graduated school", "official duty term at school and taught branch lesson" but outlooks had been specify on significant diversities according to "genderity" and "seniority career".

3. The optical sentimenting ideas of teacher's had been general resulted at point "medium" on results female primary school masters, scaled on form school climate behavioral visual composings. There was no asignificant dissimilarity determines amongst symptoms at behavioral visual composings, according to teachers "genderity", "graduated school", "seniority career", "official duty term at school and taught branch lesson" on results female primary scool master's formaing school climate at "build up financial sources", "physical conditions", "communication", "to be democratically", "human relationship", "administratory

of characteristic criteria”, “to build up improving school theory and ability of being a leader”.

4. Behavioral visual composings determined at scale “medium” status by teacher’s that were officiated at schools enclosed to male primary school masters. According to scale to teacher’s genderities, there were significant dissimilarities outlooked at behavioral visual composings determines pointed male primary school masters at lined scale “physical conditions”, “communication”, “human relationship”, “administratory of characteristic criteria”, “to build up improving school theory and ability of being a leader”, but there was non significant specifies behavioral visual determines for genderity of male directors at pointed up by “build up financial sources” and “to be democratically”.

There were no asignificant specifies amongst behavioral symptoms of views, according to results “teacher’s graduated schools” genderity”, “official duty term and taught branch lesson” scaled by male primary school master’s formalizing school climate according to symptoms “build up financial sources”, “physical conditions”, “communication”, “to be democratically”, “human relationship”, “administratory of characteristic criteria”, “to build up improving school theory and ability of being a leader”, but according to indicated school climate had been resulted to significant determine symptoms amongs to concept teacher’s phase “seniority career” sighed visual concepts excepts “build up financial sources” were symptoms “physical conditions”, “communication”, “to be democratically”, “human relationship”, “administratory of characteristic criteria”, “to build up improving school theory and ability of being a leader” by genderity male primary school master’s.

5. There were significant visual specifies amongst of officiated teacher’s behavioral symptoms of views, at proving resulted at male and female primary school master’s genderities.

There were significant specifies on proving behavioral visual teacher’s determines by male and female primary school master’s pointed on “physical conditions”, “communication”, “to be democratically”, “human relationship”, “administratory of characteristic criteria”, “build up improving school theory and ability of being a leader” but resultings behavioral visuals at criteria “build up financial sources” had been sigted at non significant specifies.

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Örgüt, insanın işbirliği yapma gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçları gerçekleştirmek için işbirliği yaparlar. Ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerini birleştirmesi bütünleştirmesini gerekli kılar (Aydın,1998:13). Çağdaş yaklaşımlarda örgütler; insan değerleriyle teknik değerlerin bir bütünlük içinde birleşim ve etkileşimden doğan mekanik sistemler olmaktan çok insanların oluşturduğu sosyalleştirme süreçleri, sosyal değerler, sosyal normlar ve sosyal yapılarla donatılmış sosyal sistemler olarak görülmektedir (Şişman,1994:5). Örgütler amaçlarına, insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşır. Örgütsel etkililiğin ön koşulu insan gücüdür. Bu nedenle örgütler insanların varlığı ile anlamlıdır (Açıkalmın, 1994:3). Aydın'a göre, İnsanlar da örgütler aracılığı ile bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını gerçekleştirirler. Örgüt, bireyin amacının gerçekleşmesinde aracı olduğu gibi, birey de örgütsel amaçları gerçekleştirmede aracıdır (1998:13).

Barnard'a göre örgüt, insan çabalarının işbirliğine dönüştürülmesinden, etkinliklerin eşgümlenmesinden oluşan bir sistemdir.(Başaran, 1982:30)

Aydın (1998:70) Örgütü ; ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleşmesi için birden fazla bireyin, güç ve eylemlerini eşgüdümlemesi olarak tanımlamaktadır. Ortak amaç doğrultusundaki eylemlerin eşgüdümlemesi yönetsel bir süreçtir. Örgüt bir yapıdır. Bu yapıyı işleten süreç ise yönetimdir.Yönetim örgütün amaçlarının

gerçekleştirilmesi için madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder (Bursalıoğlu,2000:15). Örgütün amaçlarının gerçekleşmesi madde kaynaklarının ve insanların çabalarının eşgüdümlemesine bağlıdır. Yönetimin özünde insanı etkileme vardır. Örgütsel etkililiği sağlamak için insan ve diğer kaynakları amaçları gerçekleştirecek biçimde düzenlemek yöneticinin görevidir (Çalık,1997:55).

Yönetim; Toplumsal gereksinimlerin bir kesimini karşılamak, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak üzere bir araya getirilen güçlerin eşgüdümlemesi ve yönlendirilmesi sürecidir (Başaran 1982:91). Örgütün yönetim biçimi, işgörenin örgütsel davranışını doğrudan etkiler. Yöneticinin inançları, değerleri, yönetim anlayışları, görüşleri onların yönetim biçimini etkilemektedir.

Eğitim yönetimi, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli nitelikleri taşıyan insanların işbirliği yapmasını ve eşgüdümünü sağlama sürecidir (Açıkgöz,1994:8). Eğitim yönetiminde üç önemli insan kaynağı; yönetici, öğretmen ve öğrencilerdir. Eğitim yöneticisi, bir yandan işlenen insangücü kaynağı olarak, öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, diğer yandan işleyen insangücü kaynağı olarak öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun bir örgütsel iklimi sağlama beklenen kişidir (Çelik,2000:29). Yönetici; yasa , tüzük ve yönetmeliklerle kendisine verilen bir takım yetkileri kullanabilen ve bu yetkiler çerçevesinde eğitim örgütlerinde çalışanları yönlendiren, kaynakları yerinde kullanan örgütün amaçlarını gerçekleştirme görevi verilen kişidir.

Eğitim yönetimi alanında yapılan son araştırmalarda, yöneticiliğin iki önemli boyutu üzerinde durulmaktadır. Bunlardan birincisi; çalışanlar arasında işbirliğini sağlayarak demokratik ortam oluşturmak ve onları örgütsel amaçları gerçekleştirmek için güdülemek. İkincisi ise; etkili bir tan uzmanı olarak, problemlerin kaynaklarını bulmak ve onlara çözümler getirmektir. Ayrıca yönetici, çalışanların gereksinimlerini belirleyerek gereksinimleri giderici önlemler almalıdır (Çalık, 1997:56).

Eğitim kurumları, insan merkezli hizmet üreten kurumlardır. İnsan ve hizmetin ağırlıklı olduğu bu kurumların yönetiminde uygun ve tutarlı kararlara varılabilmesi için, yöneticinin yönetime ilişkin bilgi ve becerileri yanında, insan

davranışları hakkında bilgi sahibi olmalı ve onların görüş ve beklentilerini bilmelidir (Pehlivan, 1998:146). Eğitim yöneticileri, kendilerini tanımak kadar yönettikleri insanları da tanımak zorundadırlar (Başaran,1982:27). Eğitim yöneticisi yönetsel girişimde izlenecek yöntemleri, kullanılacak teknikleri belirlerken madde boyutunu değil, insan boyutu göz önünde bulundurmalıdır (Açıkalm,1999:17). Eğitim yöneticilerinin tutum ve davranışları örgüt ikliminin oluşmasında rol oynayan en önemli etkenlerden birisidir. Yönetici davranışları ile okul iklimi arasında doğrusal bir ilişki vardır (Aksu,1994:141). Örgüt iklimi; örgütte çalışan insanların örgüt amaçlarını benimsemeleri, değer yargılarını kabul etmeleri , inanç ve normlarına uygun ilişkilerde bulunmaları ve beklenen davranışları göstermeleridir (Taymaz, 2000:70). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarının sık sık birbirlerinin yerine kullanıla geldiği görülmekte ise de bu iki kavram birbirinden farklı ve birbiriyle yakın ilişki içindedirler (Taymaz, 2000:70; Terzi, 2000:91).

Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi

Yakın zamana kadar birçok yazar örgüt iklimini, örgüt kültürüyle birlikte ele almıştır. Örneğin, Katz ve Kahn "her örgüt kültürünü veya iklimini kendisi geliştirir" demektedirler. Örgütler kendi kültür ya da iklimini geliştirirken de bazı yasaklardan, davranış biçimlerinden ve ahlak kurallarından yararlanırlar. Bir örgütün iklimi ya da kültürü hem formal örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını hem de bunların doğal örgütteki yorumları yansıtır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerde de yeni örgüt üyelerine bırakılan örgütsel norm ve değer kalıpları vardır (Ertekin, 1978:3).

Örgütsel kültür kavramı, insan kaynakları yönetimi akımı içinde yer alır (Çelik,2000:10). 1980'lerde Amerikan işletme yönetimi bilim adamlarının kaleme aldıkları bir kavram olarak yönetim literatürüne girmiştir. Örgüt kültürünün ortaya çıkışını hızlandıran nedenlerden biri Japon örgütlerinin artan başarısına karşı Avrupa ve Amerikan örgütlerinde görülen çözümlerdir. Örgüt kültürü Japon örgütlerinin başarısını açıklamada kullanılan bir kavramdır (Terzi,2000:92). Örgüt için kültür; birey için, kişilik gibi, saklı ama birleştirici, anlam sağlayıcı, yön ve hareket verici bir temadır (Yağmur,2004 :717).

İklim, örgüt kültürünün örgütte meydana getirdiği hava (Varol,1989:219) olarak tanımlandığında, güçlü bir örgütsel kültürün, örgüt üyelerinin iş tutumunu, iş doyumunu ve sonuçta örgüt iklimini olumlu yönde etkilediği; zayıf kültürlerin de söz konusu değişkenleri olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.(Şişman,1994:149)

Bir örgütte işgörenler ortak yararları için ortaklaşa davranmak zorunluluğu duyarlar. Ortak davranabilmek için ortak dile, inançlara, kurallara, görüşlere sahip olmaları gerekir. Ortak amaçları gerçekleştirebilmek için örgütte toplanan işgörenler ortaklaşa yaptıkları eylem ve işlemler için yüceltici, haklayıcı, yargılayıcı ölçütler geliştirirler. Böylece örgütün içinde bir kültürel yapı oluşmaya başlar (Başaran,1982:110). Bu kültürel yapı örgüt çalışanları tarafından oluşturulan, değerleri ve kuralları içerir.

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır (Çelik,2000:46). Kültür sadece işgörenlerin örgütleri hakkında ne hissettiklerini kapsamaz, aynı zamanda örgütte kimliğini ve davranış standartlarını kazandıran inançlar, değerler ve varsayımları kapsarken iklim işgörenlerin çalışma üniteleri ve örgütleri ile ilgili paylaştıkları algıları kapsamaktadır (Terzi,2000:93). Örgütsel kültür bir örgütte örgütsel iklimin oluşmasında da önemli rol oynar. Helm'in etkili okullar üzerinde yaptığı bir araştırmada okulların akademik başarılarıyla örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur (Şişman,1994:149).

Kültür, örgüt üyelerine kimlik duygusu kazandırdığı gibi bireyin kendisinden daha büyük bir şeye bağlı olmasını sağlar, sosyal sistemin dengesini güçlendirir ve davranışları yönlendiren ve şekillendiren bir rasyonelleştirme servisi olarak işler (Yağmur,2004: 720). Kültürün bu işlevleri örgütün başarısı ve verimliliğinin artması için bir araçtır. Ancak, örgütün amaçlarına etkili bir şekilde ulaşabilmesi için yöneticinin uygun bir kültür ortamı yaratması gerekmektedir.

Örgüt kültürünün üç temel özelliği vardır.

- 1.Kültürün, sayılılar, inançlar, değerler gibi içeriği vardır. Bir dizi anlamları içeren sembolleri ve uygulamaları kapsamaktadır.
2. Bir insan grubu ile ilgilidir. Kültür insan tarafından üretilir, öğrenilir, paylaşılır ve aktarılır.

3. İnsanlar arasında sürekli bir kültürel ilişki vardır. Kültürün içeriği ile onu üreten, paylaşan, yaşatan, aktaran üyeler arasında sürekli bir ilişki ve etkileşim vardır (Şişman,1997: Taymaz, 2000:73 deki alıntı).

Toplumun yaşama biçimi olarak ifade edilen kültür toplumlar arasında olduğu kadar okullar arasında da farklılık göstermektedir (Taymaz,2000:75). Bir okulun ayırıcı karakteri, onun yazılı olmayan norm çevresi ve beklentilerinden oluşan kültürüdür (Terzi,2000:97). Her okulun kendine özgü kültürü vardır. Okul kültürü şu boyutlardan oluşmuştur (Çelik, 2000:46)

- a. Okulun tarihi ve gelişimi
- b.Okulun değerleri ve inançları
- c.Okulla ilgili hikayeler ve mitler
- d.Okulun kültürel normları
- e.Gelenekler, törenler,adetler
- f. Okulla ilgili kahramanlar ve liderler

Okul kültürünün temel öğeleri; sayılıtlar, değerler, normlar, hikayeler ve masallar, törenlerdir (Çelik,2000: 49).

Sayıtlar; doğruluğu tartışılmadan, incelenmeden kabul edilen yargı ve genellemelerdir. Sayılıtlar kültürün inanç, değer ve normlarına yön verir (Taymaz,2000:75).

Değerler; okul çalışanlarının eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye, yargılamaya yarayan ölçütlerdir. Okulun kültürel değerlerinin kaynağı okulun bağlı bulunduğu toplumu törel, dinsel, işlevsel sistemlerinin geliştirdiği inançlardır (Başaran,1982:112). Aslında okulun değerleri, paylaşılan ideallerdir ve okulda davranış seçiminde yol gösterirler (Köse, Ercan ve Tetik,2001: 227).

Normlar; Örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Köse ve Diğerleri, 2001:230). İnsanların nasıl davranacağını, nasıl ilişkide bulunacağını, hangi rolleri oynayacağını gösterir.Bunların bazıları; yasalar. uyulması gereken kurallar olarak yer alır (Taymaz,2000:76).

Hikayeler ve Masallar; okulun geçmişine yönelik olayların aktarılması sonucu ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Okulun geçmişi ile bugünkü durumu

arasında köprü görevi görür. Örgütsel değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine yardımcı olur (Çelik,2000:50).

Törenler, Gelenekselleşmiş etkinlikler olarak örgüt kültürü insanlara aktarılır ve geliştirilir. Yönetimce düzenlenen çeşitli toplantılar, yemekler, çaylar, partiler, yarışmalar, kültürü yaşatmaya ve geliştirmeye yarar (Taymaz,2000:76).

Örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasındaki farklılıkları şöyle özetleyebiliriz. İklim işgörenlerin davranış ve tutumlarıyla ilgili özelliklerini göstermektedir. Örgüt iklimi, daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise, daha çok örgütün görünen öğelerini ortaya koymaktadır. Örgüt kültürü temel grup değerlerini ve mesajları kapsar; grup üyelerine mecazi ve paylaşılmış örgütsel duygu ve düşünceleri sunar (Moran ve Volkwein,1992: 43).

Kültür sadece işgörenlerin örgütleri hakkında ne hissettiklerini kapsamaz, aynı zamanda örgüte kimliğini ve davranış standartlarını kazandıran inançlar ve değerler ve varsayımları kapsarken, iklim işgörenlerin çalışma üniteleri ile ilgili paylaştıkları algıları kapsamaktadır. Kültür iklimi kapsar, fakat iklim kültürün bütün yönlerini içermez. Aynı zamanda örgüt kültürü iklimin gelişmesine etki eder (Terzi,2000:93). İklim bireysel algılara dayanır, kültür ise bir sosyal olaydır (Topçu, 1998: 23).

Örgütsel kültür, herhangi bir sosyal grup ya da örgütün ortak düşünüş, inanış ve davranış biçimlerini yansıtırken; iklim, grup üyelerinin örgütsel yapının özelliklerine ilişkin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtmaktadır (Şişman,1994:63).

İklim bir yerde işgörenlerin beklentilerinin gerçekleşme düzeyi iken kültür ise örgüte kimlik kazandıran işgörenlerin paylaştıkları inançlar ve değerlerdir. Örgüt iklimi üyelerin belli bir konuda tavırlarını yansıtır, ancak var olan yapıyı sorgulamaz; var olan durumu olduğu gibi kabullenir, kültür ise örgütsel koşulların kendisidir.

Kültür ortak değerler ve hükümler bütünüdür ki iklimin etrafını saran bir kavramdır. İklim iç çevrenin ortak soyut algılamalarıdır. Kültür ise ideal çevrenin değerleri ve hükümleridir. Kültür iklimi bilgilendirir. İklim tanımlayıcı, kültür ise normatiftir (Demirel, 1997:22).

Örgüt iklimi, algılamaya dayalı psikolojik bir çevredir ve örgütün çalışanlar için psikolojik açıdan ne ölçüde anlamlı olduğunu gösterir. Kültür; işgörenlerin değerleri, inançları ve örgütsel politikaları iklim ise uygulamaları ve süreçleri etkiler (Terzi, 2000:93). Örgütsel kültür örgütsel iklimin ortaya çıkmasına katkı sağlar. İklim daha çok bir özet şeklindedir, kültür araştırmaları ise ayrıntıları inceler.

Okul iklimi ve Güdüleme

Baştepe ‘ye göre “ Açık ve sağlıklı bir iklime sahip olmak, işgörenler için başlı başına bir güdüleme kaynağı aracıdır. Çünkü güdüleme ile örgütsel iklim birbirine bağımlı ve karşılıklı etkileşim içersinde olan örgütsel olgulardır.” (Topçu,1998: 126). Örgüt iklimini etkileyen temel etmenlerden biri bireylerin güdülenmesidir. Bir amacı gerçekleştirmek, bir sorunu çözmek. bir yapıt, ürün oluşturmak, gereksinimlerini karşılamak için güdülenme insana özgüdür (Başaran,1982: 15). Güdüleme, bir veya birden fazla insanı, belirli bir yöne doğru sürekli şekilde harekete geçirmek için harcanan güç ve çabaların toplamıdır (Eren,1998: 40).

Örgütsel açıdan güdüleme, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını sürdürmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmanın tümüdür (Ertekin,1978: 8). İnsanın örgütsel amaçlara güdülenmesi sağlanmadıkça örgütsel edimleri istenen düzeye çıkamaz (Başaran,1982:15).

Güdüleme; eyleme yönelik enerjik bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bireyin eyleme yönelik enerjik davranışının temelinde istekler, gereksinimler, korkular bulunabilir (Can,1985:18).

Güdülenme, işgörenin yapacağı işe karşı tutumu ile o işten doyuracağı gereksinimlerin değerinin etkileşimi sonucunda oluşur. Güdülenme yeter düzeye ulaştığında iş gören eyleme geçer (Başaran,1982:197).

Örgüt içindeki insanın davranışını istenen biçimde ve istenen yöne çevirebilmek için bu davranışın arkasında yatan güdü yapısı ortaya çıkarılmalı. Örgütsel bir yapı içerisinde insan davranışını belirleyen etmenlerin bir bölümü

örgütün yapısı tarafından belirlenirken bir bölümü de örgütsel çevre koşulları (Kültürel,Toplumsal Değer Yargıları,Çalışma vb) tarafından belirlenmektedir (Can,1985: 18)

Yönetim biliminde ilk yazarlar işgöreni güdülemede ekonomik özendiricileri temel olarak alırlar. Edgar H. Schein'in Ussal Ekonomik İnsan olarak nitelendirdiği insanı kişisel çıkarlarını en yüce değer olarak gördüğü ekonomik olarak en kazançlı işleri yapacağını, doğası gereği tembel olduğu dış isteklendiricilerle güdülenebileceğini belirtmektedir (Aydın,1998:82). Güdüleme konusunda çok sayıda kuram olmasına karşın en çok üzerinde durulan, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, Herzberg çift etken kuramı ve Mc Gregor'un X ve Y' kuramıdır.

Abraham Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettiklerini araştırmış bunun sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bir takım gereksinimlere sahip olduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimleri tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır (Eren,1998:27).

Gereksinimlerin hiyerarşisi kuramına göre, her insanın hissettiği beş temel gereksinim vardır. İnsanların bunları karşılamak için çaba harcadıkları görülmektedir (Eren,1998: 28). Ve bu gereksinimler;

a) Fizyolojik Gereksinimler: İnsan biyolojik bir varlık olarak yaşamını sürdürmek için karşılamak zorunda olduğu gereksinimlerdir. (yemek, içmek, solunum, barınmak ve neslini devam ettirmek)

b) Güvenlik gereksinimleri: insanın biyolojik olarak varlığını sürdürecektir bir takım güvenceleri içerir. Birey geleceğini güven altına almak ister. (ileriye dönük tasarruf yapma sigortalı olmaya çalışma, sendikaya üye olma gibi)

c) Sevgi ve Ait olma: Sosyal gereksinimler de denilmektedir. İnsanlar sosyal bir varlık olarak başka insanlarla bir arada yaşamak onlar tarafından sevilme ve onları sevmek ister. İnsanlarla anlaşabileceği ve karşılıklı sevgiye dayanan gruplar içinde bulunmak ve sorunlarını paylaşmak ister. İnsanların klüplere, derneklere sendikalara, vb kuruluşlara üye olarak bu gereksinimlerini karşılar.

d) Saygı görme gereksinimi: İnsanlar başka insan ve gruplara başarılı hizmetler vermek suretiyle onların takdir ve saygınlığını kazanmak isterler. Başkaları tarafından sevilen başkalarının taktirini alan kimseler kendilerine karşı da saygı duyarlar. Böylece kendine güven duygularını da geliştirir. Takdir ve saygı görme gereksinimlerinin topluma yansıyan en belirgin niteliği terfi etme, daha üst görev ve sorumluluklar yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumlarıdır.

e) Kendini Gerçekleştirme: Bireyin bir bilim veya bir sanat dalında ya da belirli bir kuruluşun yönetiminde yapmış olduğu faaliyetler ve buluşlar kendini göstermesini esas alır. İnsanlarda gizli olarak bulunan yeteneklerin ortaya çıkarılarak kullanılmasıdır. Bu gereksinimin ortaya çıkması için bireyin biyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması gerekir.

Alt kademedeki gereksinimler tatmin oldukça daha üst kademelerdeki güdülerden bazıları serbest kalır. Hiçbir özel yeteneği olmayan bir insan dahi öbür ihtiyaçları az ya da çok tatmin olmuşsa, öz gerçekleştirim, işinde anlam ve başarı peşinde koşar (Tosun,1981: 81) .

İnsanlar biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlıktır. Yönetici bunların farkında olup çalışanlarını yönlendirmeli , yeteneklerini ortaya koyması için fırsatlar yaratarak onların başarıya duygusunu geliştirerek örgüt amaçlarına ulaşmak için bireyin katkısını artırmalı.

Maslow'dan sonra insanları etkin ve verimli bir şekilde çalıştırmak için işyeri koşullarının neler olduğunu araştıran F. Herzberg ve arkadaşları çift etmen kuramını (Hijyen) geliştirmişlerdir. Bu kuram güdülemeye daha çok özendirme araçları yönünden yaklaşmıştır. Özendirme araçları hijyenik etmenler ile güdüleyici etmenlerdir. Herzberg işgörenlerin örgüt içinde kalmalarını ve onu benimsemelerini engelleyen bazı özendirme araçlarının yetersizliğine dikkat çekmektedir. Eğer genel işletme politikası ve yönetimi yetersiz ve beceriksiz ise; en yakın yöneticinin teknik bilgi ve becerisi yeterli değilse; en yakın yöneticilerle astlar arasındaki ilişkiler iyi değilse, işyerindeki ücret ve maaş koşulları ve bunların artış düzeyleri iyi değilse , fiziksel çalışma koşulları yetersiz, çalışanların iş güvenliği yeterince sağlanamamışsa, çalışanın kişisel yaşamına gerekli saygı gösterilmezse vb, durumlar çalışanlarda doyumsuzluğa neden olur ve astları örgüt içinde tutmak ve çalıştırmak

olanaksız hale gelir. İşyerinde yaşamsal öneme sahip bu hijyenik koşullar sağlanmalı. Güdüleyici etmenler ise işgörenin işi tamamlayabilmesi ve başarı duygusunu tatmin etmesi; tanınan kimse durumuna gelmesi; işi sevmesi ve onu yapmaktan zevk alması; yetenek ve bilgisine uygun işte çalışması; işin işgörene belirli yetki ve sorumluluklar kazandırması; işin bir terfi ve sosyal statü kazandırma aracı olması; işin işgöreni meslek bakımından geliştirmesi ve olgunlaştırması gibi faktörlerdir (Celep,1990:38; Eren,1998:29-30).

İşgörenin güdülenmesi için hijyenik koşulların sağlanması yeterli değil aynı zamanda güdüleyici etmenlerinde olması gerekir.

Herzberg ve çalışma arkadaşlarının yaptıkları çalışmada kişilerin işine karşı iyi duygular beslemelerinde etkili olan güdüleyicilerin başarı ve işte ehliyet kazanma duygusuyla ilgili olduğunu ortaya koymuşlardır.çalışanların işleri hakkında kötü duygular beslemelerine neden olan etkenler; iş güvenliğinin yetersiz olması, yetersiz ücret, kötü çalışma koşulları kötü bir gözetim.anılan bu etmenler olumlu bir güdülenme ve mutluluk duygusu yaratamamaktadır (Tosun, 1978:84).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Herzberg'in yaklaşımı karşılaştırdığımızda; Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyaçları, Herzberg'in hijyenik etmenleri ile özdeş olmaktadır. Maslow'un değer, başarı takdiri, terfi ihtiyaçları ile kendini geliştirme ve çevrede tanınma ihtiyaçları ise Herzberg'in güdüleyici etmenleri ile eş anlamlı olmaktadır (Eren,1998: 412).

Herzberg'in geliştirdiği çift etkenli güdüleme kuramında örgüt iklimi, işgörenlerin çaba ve performansını etkileyen önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir (Owens, 1981: 110).

Douglas Mc Gregor X Kuramı adı verilen görüşün varsayımları ise; (Can,1985:37).

- a. İnsan temelde ekonomik isteklendirme araçları ile güdülenir ve kendine en fazla kazanç sağlayacak işi yapar.
- b. Gerek bu isteklendirme araçlarının örgütün denetiminde olması, gerek insanın yada yaratılışı itibarıyla tembel olması ve işten kaytarma eğiliminde olması nedeniyle insan örgüt tarafından yönetilen, güdülenen ve denetlenen edilgin bir yaratıktır.
- c. İnsan ussal olmayan duygularının etkisinde kalabileceğinden, kişisel çıkarlarını bu duygularının etkilemesini önlemesi için örgüte görev düşmektedir.

d. İnsanların büyük çoğunluğu bu özelliktedir. Bunlar toplumda yönetilenleri oluşturur. Elit bir grup ise kendini denetleyip, güdüleyebileceği için yönetilenlerin sorumluluğunu yüklenmelidir.

Y kuramına göre ise ;

a. İnsan gerek fiziksel gerekse ussal çabasını çalışma sırasında tümüyle ortaya koyar. Çalışma insan için oyun veya dinlence benzeri bir davranış biçimidir.

b. İnsan işe girmekle, önceden belirlediği amaçlara ulaşabilmek için kendisini yönetir ve denetler.

c. Ödüllendirileceğini bilen insan amaçlara bağlanır. En önemlisi de benliğinin doyurulması ve kişinin kendisini kanıtlamasıdır.

d. Normal İnsan öğrenmek ister ve koşullar zorlarsa sorumluluğu almak zorunda kalmayıp onu elde etmek ister.

e. Örgütsel sorunları çözmek için gerekli olan hayal gücü, yaratıcılık ve yenilikçilik toplumda çok az kişiye verilmiş olmayıp , geniş bir biçimde yayılmıştır (Yalçınkaya, 1995: 52).

X ile simgelenen kuramda "Bilimsel Yönetim Akımı" anlayışı ile temel örgüt ilkesi olarak yetke kullanma yoluyla yönetme ve denetleme söz konusudur. Y ile simgelenen kuram örgütle kaynaşmayı ilke edinir ve kendi kendini denetlemeyi ön plana alır (Energin, 1970) . X kuramında yakın gözetim, baskı, korku, sindirme ve sıkı denetim yoluyla yönetme ve denetleme olduğundan dikey bir yapılanmayı gerektirir. Katı öğeleri içeren X kuramında katı hiyerarşik yapılar yer alır. Y kuramında ise işbirliğine dayanan, yetki ve sorumluluk paylaşıldığı için yassı bir örgütlenme yapısı var. Yumuşak öğeleri içeren Y kuramında örgüt kültürü ve değerler ön planda bulunmaktadır. (Yalçınkaya,1995:54).

X ve Y kuramını yetersiz bulan Reddin, bunlara ilave olarak Z kuramını geliştirmiştir (Can, 1994:159).

a. İnsan düşünebilen ve karar verme yeteneklerine sahip olan bir yaratıktır.

b. İnsanı genelde iyi veya kötü olarak görmek doğru değildir. İnsan koşullara göre her ikisine de yatkın olabilir.

c. İnsan ne biyolojik gereksinimlere göre nede üst düzey gereksinimlere göre güdülenir, insanı güdüleyen içinde bulunduğu durumdur.

d. İnsanı güdülemek, ne içten gönüllü olarak ne de dıştan zorlama ile olur. İnsan ancak mantık yoluyla güdülenebilir.

İnsanı güdüleyen en önemli etken onun içinde bulunduğu durum ve koşullardır. Durum ve koşulları algılama biçimi insanın güdülenmesinde önemli rol oynar . örgüt iklimi ile güdüleme arasında çift yönlü bir etkileşim var. Olumlu iklim çalışanlar için güdüleyici bir etken olup var olan olumlu iklimin sürmesini sağlarken, olumsuz bir iklim bireyin algısını olumsuz yönde etkileyeceğinden bireyi güdülemekte zorlaşacaktır (Topçu, 1998,:118-125).

Örgüt iklimi ile güdüleme karşılıklı etkileşim halinde olmasından dolayı, yönetici güdüleme kuramlarını iyi bilmeli , öğretmen ve yardımcı personelin bireysel farklılıklarından yararlanmalı. Güdüleme sisteminin iyi işlemesi, yöneticilerin çalışanların farklı kişilikler, amaçlara, gereksinimlere, ilgi ve yeteneklere sahip olduklarını kabullenmesine bağlıdır (Kaya, 1986:52).

Yöneticilerin astlarına karşı tutumları çalışanların örgütsel amaçlara güdülenmesinde ve var güçlerini örgüt için kullanmalarında önemli bir etkidir. Ancak yetişkinlerin özelliği gereği, bir işi yapmaya güdülenmedikçe işi yapsa bile, istenen düzeyde başarı gösterememesidir. Yetişkinlerin bu özelliğinden dolayı örgütlerde iş görenleri örgütsel amaçlara güdülemek önemli bir yönetim işlevi olmaktadır (Ünal, 2000:18). Yönetici çalışanları yakın kontrolle hedefe taşıma yerine bir lider gibi davranarak, onların benlik kavramlarını ve temel gereksinimleri dikkate alarak hedefe ulaştırır.

Klasik insan ilişkileri teorisyenleri, yöneticilerin liderlik tutumları ve bu tutumların sonucunda oluşan süreçlerin, örgüt ikliminin temel belirleyicileri olduklarını, dolayısıyla çalışanların davranışlarını etkileyen sosyal ve güdüsel süreçler için temel oluşturduklarını öne sürmüşlerdir (Ergeneli, 2004:62)

Okul İklimi ve Liderlik

Örgüt iklimini etkileyen temel etmenlerden bir diğeri bireylerin liderlik tarzlarıdır. Sistem yaklaşımı açısından, örgütsel işlev ve süreç içerisinde liderlikle iklimin birbiriyle doğrudan ilişkili kavramlar olduğunu söylemek mümkündür (Ergeneli,2004:62) . Örgütün amaçlarına ulaşması için birey ve grupları güdüleyen ve onların çalışmalarını eşgüdümleyen, etkileme yetkisine sahip olan kişiye lider denir.Yöneticinin lider olarak benimsenebilmesi, üstün niteliklerinin olduğunun öğretmenler tarafından onanması ve bu niteliklerin onlara güven vermesine bağlıdır. Liderin en önemli sorumluluğu denetlemek yöneltmek ve eşgüdümlemektir. Bunu gerçekleştirmek isteyen liderler değişik davranış biçimi sergileyebilir. Karmaşık ilişkiler içinde bulunabilir. İşte liderin bu davranışları örgüt ikliminin oluşmasını önemli ölçüde etkiler (Ertekin,1973 : 15).

Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve iklimini koruyacak iç öğelerin lideri okulun yöneticisidir. Okul yöneticisi formal yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okulda çalışanlar tarafından kabul edilir ve benimsenirse liderlik statüsü kazanabilir. Bunu gerçekleştirebilmesi için okulun amaçları ile üyelerin gereksinimleri arasında denge kurmalı, uyumlu insan ilişkilerinin kurulduğu ve işlediği bir iklim yaratabilmelidir (Bursalıoğlu,2000:40). Okul liderliği, toplumun ve öğrencilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak, değişim konusunda öğretmenleri eyleme geçirme sürecidir (Çelik,2004:193).

Okul üyelerini okula bağlamada ve çabalarını okulun amaçlarına yönlendirmede belirli ve alışılmış otorite kaynaklarını ve davranış biçimlerini aşabilen yönetici lider yönetici olarak nitelendirilir. Okulun amacının gerçekleştirilmesinde izlenecek doğru politikayı çok iyi kavrayabilen bu bilinç ve anlayışla öğretmenin yaratıcı güçlerini harekete geçirebilen yönetici liderlik statüsü kazanabilir (Aydın,1986:122).

Okul yöneticisinin liderlik davranışı, okulun sağlık, iklim, okuldaki değişiklikler ve yenilikler, çalışanların moral ve profesyonelliğini etkilemesi, dolayısıyla okulun etkiliğini ve başarısını etkilemektedir (Ensari, 1993: 47-50). Lider olan okul yöneticisi, öğretmenlere karmaşıklığı anlama, sorunları çözme

görüşlerini açıklama ve ortak düşünsel modeller geliştirme yeteneklerini sürekli geliştirme fırsatı sağlamakla yükümlüdür (Rosen,1996; Elma ve Demir, 2000:57'deki alıntı). Okul yönetiminde liderlik, örgüte olduğu kadar, üyelerine de dönük olmalıdır. Hem çevrenin okulu desteklemesini sağlayan, hem de öğretmenleri çevre baskısına karşı koruyan yöneticiler liderlik rolüne sahip olabilirler.

Okul müdürünün, öğretmenlerle etkin ve olumlu bir ilişki yürütmesi, onun okulda liderlik statüsü kazanmasına bağlıdır. Müdür, öğretmenler ve diğer öğeler tarafından kabul edilir ve benimsenirse liderlik statüsü kazanabilir (Kabadayı, 1982:3)

Liderlik biçimleri örgüt ikliminin oluşmasında yerleşmesinde ve sonunda belirgin bir nitelik kazanmasında önemli oranda etkili olur. Litwin ve Stringer tarafından yapılan bir deneysel araştırmada üç işletme örgütü oluşturulmuş ve genel müdürlerine nasıl liderlik biçimi izleyecekleri öğretilmiş. Liderlik biçimi bağımsız değişken olarak ele alınmış ve üç tür örgüt iklimi ortaya çıkmıştır. Otoriter yapılı, demokratik yapılı ve başarıya dönük iklim ortaya koymuştur. Bu çalışma göstermektedir ki farklı liderlik biçimleri ayrı örgüt iklimleri yaratmaktadır (Ertekin,1978 :18; Dağlı,1996:22).

Otoriter yapılı iklim yüksek düzeyde bir erk güdüsüne düşük doyuma, gruba karşı olumsuz davranışlara, düşük verimlilik ve yaratıcılığa neden olmaktadır. Üyeler iklimi cezalandırıcı, bireysel girişime çok az şans tanıyan bir iklim olarak algılar. Bu iklim tipinde görevlerin kesin tanımı yapılır ve formal otorite taviz vermeksizin kullanılır.

Demokratik yapılı örgütlerde informal ve gevşek bir örgüt yapısı, paylaşımlı bir karar verme uygulaması, ekip çalışması ve arkadaşça ilişkiler görülür. Üyeleri örgüt iklimini sıcak ve iş birliğine dayalı katılımcı ve arkadaşça algıladıkları saptanmıştır.

Başarıya dönük iklimde ise örgütteki üyeler iklimi bir ölçüde iş birliğine dayalı ve gevşek olarak yapılmış sorumluluk normları ile bağlılık sağlanmış bireysel girişimciliği ve riske girmeyi özendirici, ödüllendirici olarak algılamışlardır. Örgüt içi rekabetin desteklendiği bir yapıya sahiptir (Aydın,1986:111;Dağlı,1996: 22).

Withrow'un "Müdürün Liderlik Stili, Okul İklimi, Okul ve Öğretmen Değişkenleri Arasındaki İlişkiler" Konusunda araştırma Yapmıştır (Withrow,1993; Dağlı, 1996:24'deki alıntı) .

Araştırma Sonucunda, liderlik davranışını betimleme ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti ve mesleki kıdeminin liderlik davranışını betimlemeyi anlamlı şekilde etkilemediği görülmüştür.

Okul iklimini oluşturmak için yöneticinin liderlik davranış biçimlerini dikkatle seçmesi gerekir. Yöneticinin liderlik davranışı, dinamik öğretimsel liderliğe uygun bir iklimin oluşturulması ve korunması konularına önem vermektedir (Aydın, 1986:13). Öğretimsel liderlik açık okul iklimi oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak okul yöneticisinin öğretimsel lider olduğunun öğretmenler tarafından kabul edilmesi gerekir.Okul yöneticisinin liderlerin lideri olabilmesi, öğretmenler üzerinde öğretimsel liderlik rolünü oynamasına bağlıdır

(Çelik,1998: 30). Yöneticinin öğretimsel liderlik ve yöneticilik rolleri birbiriyle bütünleşmektedir. Okul yöneticisi etkili bir yönetici değilse, öğretim lideri olamaz.. Etkili okul yöneticisi zamanın büyük çoğunluğunu öğretimi geliştirme çalışmalarına ayırır. Öğretimsel lider öğretmenlerin mesleki gelişimiyle ilgilenir, etkili bir öğrenme öğretme ortamı oluşmasına katkı sağlar (Çelik,2004:198). Yönetici öğretmenlerin öğretim etkinliklerini desteklemesi gerekir. Öğretim verimliğinin artırılmasında ve faaliyetlerin yürütülmesinde öğretmenlere yardım ve rehberlik yapılmalı onların kendilerini geliştirme, yetiştirme çalışmalarını desteklemeli (Karagözoğlu,1997:3) . Öğretimsel lider olan okul yöneticisi öğretmenlere öğretim materyallerini sağlar, mesleki gelişim için uygun okul iklimini oluşturur, öğretmenleri çalışmaya özendirir, öğretimle ilgili olan tüm tarafların görüşlerinin olarak etkili olarak tüm girişimlerde bulunur. Okulu yeniden örgütlenme çabaları, okul yöneticisinin liderlik rollerinde öğretimsel liderlikten dönüşümcü liderliğe doğru bir değişmeye yol açmıştır (Çelik, 2004: 207).

Dönüşümcü liderlik niteliklerine sahip lider, görevin çıktılarının önemini belirterek onu izleyenlerin ilgilerini, örgütün veya takımın beklentileri ile bütünleştirerek ve onların üst düzey gereksinimlerini eyleme geçirerek güdüler ve dönüşümü sağlar (Altun 2001: 12). Dönüşümcü okul liderinin öğretmenlerle ortak

hedefler doğrultusunda işbirliği yapması ve işbirliğine özendirilmesi, öğretmenlere saygı duyması, onların duygu ve gereksinimleri ile ilgilenmesi, temel değerleri öğretmenlere benimseterek örnek davranışlar sergilemesi, karar alma sürecine öğretmenleri katması, formal ve informal iletişime önem vermesi ve işine bağlılıkta model olması, (Altun, 2001:10; Çelik, 2004:209) okulunda açık iklim oluşmasına katkı sağlar.

Okul yöneticisinin okul çalışanlarının gereksinimlerini ortaya çıkarması, onları güdüleyebilmesi ve çalışanlarla birlikte biz duygusu oluşturması, çalışanların ilgi ve gereksinimleri ile okulun amaçlarıyla bütünleşmesi gerekir. Okulun amaçlarını gerçekleştirirken ve biz duygusunu oluştururken okulun iklimi önemli değişkendir (Altun-Akbaba, 2003:16).

Örgüt İklimi

Kavram ve Tanım

Örgütün dört boyutundan biri olan iklim, kişiler ve gruplar arasında ilişkilerin ürünü olup örgütün içinde bulunduğu ortamın da, önemli etkileri sonucunda ortaya çıkan, örgütün psikolojik ortamıdır (Bursalıoğlu, 2000: 25).

Örgüt iklimi kavramı, 1950'li yıllardan itibaren gündeme gelen ve 1960'lı yıllardan itibaren de üzerinde çokça araştırma yapılan konulardan birisidir (Şişman ve Turan, 2004: 140). Örgüt iklimi kavramı, örgütteki çalışanların örgüt çevresindeki bazı örgütsel ve sosyal değişkenlerle olan etkileşimleri ile ifade edilmektedir. İklim kavramı örgütlerin kişi ve kişilik üzerindeki etkisini anlamaya yardımcı olduğu gibi insan davranışının çok yönlü boyutlarının genel bir başlık altında düşünülmesine olanak sağlar. Örgüt iklimi kavramı bireysel ve örgütsel düzeyler arasında çözümlemelere olanak veren kavramsal bir bağdır (Ertekin, 1978: 1).

Örgütsel İklimi; örgütün formal yapısı, yöneticilerin formal ve informal davranış biçimleri ve diğer çevresel etkenler ile örgüt üyelerinin tutum ve davranışları, değer yargıları ve öznel etkileri oluşturmaktadır (Akyüz, 2000:5). Örgüt iklimi bir sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun oluşturduğu bir sonuçtur. Bir örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen iç özellikler setidir (Paknadel,1988:7). Örgüt ikliminin örgütün içsel özellikleri seti

olarak tanımlanması, bir anlamda, kişiliğin tanımını andırmaktadır. Gerçekten de bir örgütün iklimi, kabaca o örgütün kişiliği olarak düşünülebilir (Aydın,1986:109).

Örgüt iş görenlerinin çalıştıkları yerde doğrudan ya da dolaylı olarak yarattıkları ortamı ifade eder. Her örgüt kendi gelenekleri ve yöntemleriyle birbirinden farklıdır. Örgütsel iklim, örgütteki her şeyden etkilendiği gibi örgütte bulunan her şeyi de etkilemektedir. Her örgütün iklimi kendine özgüdür ve örgütteki bireylerin davranışlarından etkilendiği gibi bireylerin davranışlarını da etkiler (Paknadel,1988:28).

İklim (climate) sözcüğü Yunanca dan gelir ve eğilim anlamı taşır. Bu sözcüğün ısı ve basınç gibi anlamları yanında psikolojik bir anlamı da vardır (Ertekin,1978:4). Gilmer'in örgütlerin psikolojik iklimine ilişkin eserinde, örgütleri birbirinden ayıran özellikleri sadece fiziksel olarak değil insanların davranışı ve tutumları üzerinde önemli bir etki gücüne sahip psikolojik özellikler olarak ele almaktadır (Topçu,1998:22). Örgüt iklimi, algılamaya dayalı psikolojik bir çevredir ve örgütün, çalışanlar için psikolojik açıdan ne ölçüde anlamlı olduğunu gösterir (Terzi, 2000:93). Varol (1989:218) örgüt iklimini "ortak psikolojik güçlerin varlığı" şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel iklim; örgüt üyelerince duyulan onların davranışlarını etkileyen ve örgütün belli bir takım özelliklerine verilen öneme göre tanımlanabilen, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı değişmez niteliğidir. Bu tanımın en önemli özelliği örgüt üyeleri tarafından algılanan niteliğe önem vermesidir (Ertekin,1978: 5-6).

Örgüt iklimini etkileyen üç önemli değişken vardır. Bunlar çevresel, bireysel ve sonuç değişkenleridir (Ertekin, 1978:6).

a.Çevresel değişkenler: örgütün büyüklüğü ve yapısı gibi değişkenler bireyin dışında olan değişkenlerdir. Örgütün büyüklüğü artıkça insancıl olma eğilimi azalır. Çünkü çalışanlar birbirini tanımaz, büyüme ile birlikte görevler uzmanlaşmayı gerektireceğinden karmaşık yönetim sistemlerini getirecektir. Örgüt büyüdükçe ilişkiler daha soğuk, daha az arkadaşça bir iklime bürünerek, daha kuralcı olacak. Örgütün formal yapısı formal iklimi getirir. İletişim tek yönlü emir komuta zinciri şeklindedir. Çok yönlü iletişim içindeki örgütler açıklık güven ve üyeler arasında karşılıklı anlayış söz konusudur. Kapalı iletişim olan örgütlerde güvensizlik şüphe ve

gizlilik vardır. İletişim eksikliği örgütün etkinliğini azaltır. Merkeziyetçi ve sıkı kontrollü bir yapının aksine küçük çalışma gruplarından oluşan yüz yüze ilişkilerin söz konusu olduğu iklimde ortak amaç duygusu hakimdir. Örgütün iklimini etkileyen etkenlerden bir diğeri örgüt normlarıdır. Normların en önemli kaynağı güç ve otoritedir. Örgütün tepesinde olan ve güce sahip olan yöneticilerin davranışları normlar haline gelebilir.

b.Bireysel değişkenler: örgüte bireyin getirdiği yetenek, davranış ve güdülerdir. Örneğin öğretmenlerin yetişme tarzları, mesleki yeterlilikleri, öğretmenlerin istekliliği, yöneticinin tutum ve davranışları gibi değişkenlerdir. Kişiyeye verilen önem, engellenme , güven duygusu , arkadaşlık ilişkileri saygınlık gibi değişkenler de bireysel değişkenler arasında sayılabilir.

c.Sonuç değişkenleri: kişisel ve çevresel değişkenlere bağlı olarak düşünülen, doyum, verimlilik ve işe özendirme gibi değişkenlerdir.

Bu değişkenler göz önüne alındığında örgüt iklimi, bireysel ve çevresel değişkenler arasında bir etkileşimdir (Ertekin, 1978: 6) .

Örgüt İkliminin Boyutları

Boyutlar araştırmacının önem verdiği ve örgüt iklimini etkilediğini varsaydığı etmenlerdir. Örgüt ikliminin boyutları örgütün bir çok farklı yönlerine, yapılan işe, örgütsel yapıdaki konuma, görevlilerinin eğitim durumlarına ve mesleklerine, örgütsel gelenek ve göreneklerine, yönetici seçimine, siyasal etkilere ve giderek tüm topluma bağlı olarak değişen niteliklerdir (Ertekin, 1978:18).

Örgüt ikliminin boyutlarına ilişkin ilk temel sınıflandırmayı Halpin ve Croft yapmıştır ve okulların iklimine ilişkin sekiz boyut elde edilmiştir. Bu alt boyutların dördü öğretmen grubunun davranışı , dördü ise lider olarak yöneticinin davranış özelliklerine aittir (Halpin& Croft,1963; Aksu, 1994: 28,29; Paknadel, 1988:19,20 - Peker, 1978:9,10'deki alıntılar).

Öğretmen Grubunun Davranış Özellikleri

Halpin ve Croft'un örgüt ikliminin boyutlarına ilişkin yaptığı sınıflamada okul iklimine ait öğretmen grubunun davranışına ilişkin dört alt boyutu şunlardır (Aksu, 1994:28, Paknadel, 1998:20, Peker,1978:10).

Çözülme: öğretmenlerin birlikte olmak istemedikleri, işle ilgili grup oluşturmama halini ifade eder.

Engellenme: öğretmenlerde, yöneticilerin kendilerine gereksiz, meşgul edici görevler vermeleri nedeniyle engellendikleri ya da işleri kolaylaştıracak yerde zorlaştırdığı kanısının oluşmasını açıklamaktadır.

Moral: öğretmenlerin kişisel gereksinimlerinin karşılandığını anlamaları ve işlerinden hoşlanma boyutunu yansıtmaktadır.

Samimiyet: öğretmenlerin, birbiriyle olan arkadaşça sosyal ilişkiler sonucu aldıkları hazzı ifade eder. Bu boyut öğretmenlerin sosyal gereksinimlerini karşılama ile ilgilidir.

Yönetici Davranışının Özellikleri

Halpin ve Croft'un yaptığı sınıflamada okul ikliminin boyutlarından yönetici davranışına ilişkin dört alt boyutu şunlardır (Aksu, 1994:28, Paknadel, 1998:20, Peker,1978:10).

Uzak Durma: Yöneticilerin, mevzuatın gerektirdiği kurallar ve ilkeler doğrultusunda, yüz yüze ilişkilerden daha çok formal davranış biçimidir. Öğretmenlerle arasındaki psikolojik uzaklığı ifade eder.

Yakından Kontrol: Yöneticinin, sıkı kontrol ve empoze edici davranış biçimidir. Öğretmenlerden gelecek tepki ve geri bildirimlere duyarlı olmayan tek yönlü iletişimi ifade eder

İşe dönüklük: Örgütü dinamik hale getirme çabasında olan yönetici davranışını göstermektedir. İşe dönük davranış, yakın denetimle değil, yöneticilerin öğretmenlerde görmek istediği davranışı kendisi göstererek örnek davranışı ile öğretmenleri güdüleme davranışdır.

Anlayış gösterme: Öğretmenlere insanca davranma eğiliminde olan yönetici davranışını ifade eder. İnsan ve insan ilişkileri için daha fazla bir şeyler yapmaya çalışan yönetici davranışıdır.

Örgüt iklimi konusunda yapılan bir başka çalışmada ikliminin sekiz boyutundan söz edilmektedir. Bu boyutlar aşağıda kısaca özetlenmektedir (Litwin & Stringer, 1968; Ertekin, 1978: 24, 25, 26'deki alıntı)

Sorumluluk: Başkalarının söylediklerini yapma yerine önceden tanımlanmış görevleri kendi kararları ile yaparlar. Bireylere özgür iradesi ile çalışma sorumluluğu veren bir örgütte erk güdüsü uyarılmaktadır. Sorumluluk artıça bireyin algılaması da değişebilir. Bu durum etkililik bakımından olumludur.

Dayanışma ve Arkadaşlık: Dostluk ve arkadaşlık örgütte bağlılık güdüsü üzerinde etkili olabilir. Örgütteki dayanışma başarı güdüsünü uyarıcı yönde bir etki yapmaktadır.

Ödüller Ceza: Örgütteki ödül ve ceza sistemi iklimin algılanması üzerinde önemli etkilere sahiptir. Hatalı yapılan bir işi cezalandırmak yerine iyi yapılan işin ödüllendirilmesi örgüt iklimi açısından olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak ödüllendirmeyi adil ve yerinde kullanmak gerekir aksi takdirde iklimi olumsuz şekilde etkileyebilir. Başarıların ödüllendirilmesi bireyin yaratıcılığının ortaya çıkmasına katkı sağlar.

Örgüt İçi Çatışmalar: Örgüt içi çatışmaların gizli kalması yerine karşılıklı olarak tartışıldığı bir ortam yaratılmalı böylece yeni düşünce ve önerilerin oluşmasına sorunların tam olarak anlaşılmasına katkı sağlar.

Etkinliklerin Ölçülmesi: Yüksek düzeyde etkinlik ölçümleri başarı güdülenmesini uyarır. Önceden saptana açık ve kesin amaçların gerçekleşme düzeyinin ölçülmesi başarıya verilen önemin göstergesi olup başarı güdüsünü uyandırır.

Örgütü Benimseme: Örgütü benimseme ve onun üyesi olmaktan gurur duyma bağlanma güdülenmesini etkiler. Yüksek bağlanma güdüsü olan bireyler grup bağlılığı ve bütünlüğü sağlayan iklime olumlu tepki gösterirler. İklimin bu boyutu, örgüt üyeleri arasında yakın ilişki ve dayanışma yaratır.

Tehlike ve Tehlikeyi Göze Alma: Görev yerine getirilirken tehlikeyi göze alma duygusudur. Bu duygu başarı güdülenmesi yaratır.

Örgüt Yapısı: Hiyerarşi ve iş kuralları belirginleştikçe, biçimsellik ve sosyal uzaklık artmaktadır. Bu durum arkadaşça ve yakın ilişkileri azaltır. Örgüt ikliminin boyutlarını dört kategoride toplamıştır (Scheneider ve diğerleri; Terzi,2000:94'deki alıntı).

a. Kişiler Arası İlişkilerin Doğası: Örgütte karşılıklı paylaşım ve güven veya güvensizlik , bölümler arasında ilişkilerin işbirliği veya yarışmacı özellikte olup olmaması ile ilgilidir.

b. Hiyerarşinin Doğası: Kararların sadece tepe yönetim tarafından alınıp alınmaması ve örgüt çalışmalarının takım çalışmasıyla veya bireysel yarışma ile mi gerçekleştiği ile ilgilidir.

d. İşin Doğası: Örgütteki işler için çalışanlara gerekli kaynağın tam olarak sağlanıp sağlanmaması ile ilgilidir.

e. Ödüller ve Destek Sistemi: Örgütte çalışanlara yönelik destek sistemi ve onların performanslarının nasıl ödüllendirildiği ile ilgilidir.

Lussier ise örgütsel iklimin boyutlarını yedi grupta toplamıştır (Terzi, 2000: 95). Bunlar kısaca şöyle özetlenebilir.

Yapı : Yönetim süreçleri kurallar ve bunların çalışanları sınırlama derecesi.

Sorumluluk: Çalışanların işleri üzerinde kontrol derecesini ifade eder.

Ödüller: ödül-çaba, hata-yaptırım arasındaki ilişkidir.

Canlılık: İnsan ilişkileri ve çalışanların işlerindeki doyum derecesidir.

Destek: Birliktelik ve çalışanların birbirine ve yönetimin çalışanlara yardım derecesi.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların örgüte aidiyet derecesi

Risk: Örgüt çalışanlarının risk almaya cesaretlendirilme derecesi.

Örgüt ikliminin boyutlarına ilişkin pek çok çalışma yapılmıştır. Ertekin örgüt ikliminin boyutlarına ilişkin yapılan bu çalışmaların ortak olan noktalarını genel bir başlık altında birleştirmiştir. Tablo-1'de gruplandırılmış iklim boyutları özetlenmektedir (Ertekin, 1978:27).

Tablo-1 .Gruplandırılmış Örgüt İklimi Boyutları

Bireysel Özellikler	Örgütsel özellikler	Çevresel özellikler
Doyum	Örgüt yapısı	Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre
Yükselme ve ilerleme olanakları	Örgüt politikası	Çalışma koşulları (sıkıcı, hoşnut edici)
Kişiyeye verilen önem ve saygınlık	Örgütün amacı Büyüklüğü	Yönetimsel destek Baskı
Engellenme	Ödül Düzeni ve ücret	Uyum
Güven duygusu	Örgütsel Çatışma	Yönetimi eleştirme
Öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık	Örgütle bağdaşmazlık	
Tehlikeyi göze alabilme	Çok sıkı gözetim ve denetim	
Arkadaşlık ilişkileri	Bildirişme Liderlik Karar verme Örgütün gelişme olanakları Örgütsel açıklık Sorumluluk	

Kaynak: Ertekin, 1978:27

Tablo-1 incelendiğinde Örgüt iklimi boyutlarına toplu bir bakış kazandıran birbiriyle etkileşim halinde olan üç başlık altında toplanmıştır.

Örgütsel iklimle ilgili yapılan araştırmalarda araştırmacılar farklı boyutlar üzerinde durdular ve buna göre de farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Örgütsel iklimin boyutlarına ilişkin ilk temel sınıflamayı Halpin ve Croft 1963 yılında yapmışlardır. Okulların örgütüne ilişkin boyutları iki ayrı grupta toplamışlar. Bunlar öğretmen grubunun özelliklerini ve yönetici davranışını betimleyen daha öncede açıklandığı gibi sekiz boyuttur. Halpin ve Croft, elde ettikleri verileri analiz ederek örgütsel iklim tiplerini aşağıdaki gibi belirlemişler.

Örgütsel İklim Tipleri

Halpin örgütsel iklimi bir doğru üzerinde düşünmekte ve açık ve kapalı uçlar arasında değişiklik gösteren özellikler bütünü, duygu olarak görmektedir. Halpin'in örgütsel iklim tipleri açık bağımsız, kontrollü, samimi, babaca ve kapalı olmak üzere altı boyutta incelemiştir (Aydın,1986:111).

Açık İklim: Ortalamaya göre çözüme, engellenme, uzak durma ve yakından kontrol boyutlarının düşük moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarının yüksek olduğu iklim tipidir (Paknadel,1988:20). Yönetici ve öğretmenler büyük bir uyum içindedir.Öğretmenlerin morali yüksektir. Görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar. Müdür kişisel kurallar koymaz. Öğretmenlerin eleştirilerine açıktır. Öğretmenlerin liderlik yapabilmeleri için ortam hazırlar (Aksu,1994:29). Öğretmenler arkadaşça geçinirler. Bununla birlikte aşırı derece samimi olma gereksinimi duymazlar. Moralleri yüksektir işlerini büyük bir zevkle yaparlar (Peker,1978:10). Yöneticinin yönetim politikası, öğretmenlerin çalışmasını kolaylaştırıcı niteliktedir, örgütteki insan ilişkileri istenen düzeydedir.

Bağımsız iklim: Açık iklimden en belirgin farkı, samimiyet ve uzak durma boyutlarının ortalamadan yüksek oluşudur (Paknadel,1988:21). Okulda sosyal gereksinimlere fazlaca önem verilmesine karşın, yönetici öğretmenlerle arasında psikolojik bir uzaklık koymaktadır. Toplantılar okul müdürünün duyurularda bulunduğu ve emir verdiği tek yönlü iletişim kurma biçimidir (Aksu,1994: 29). Okul müdürü öğretmenlerin görevlerini kolaylaştırmak ve yönetim işlerliğini arttırmak için ilke ve kurallar getirmiştir. Konulan kurallara uyulmasını ister. Öğretmenlerle arasında belirli uzaklık koyar (Peker,1978:11).

Kontrollü İklim: Engellenme ve yakından kontrol boyutları olması gerekenden fazla, samimiyetle anlayış gösterme boyutlarının düşük olduğu iklim tipidir (Paknadel,1988:21). Biçimsel işler ve gereksiz çalışmalar vardır. Sosyal ilişkiler ve arkadaşlıklar için pek zaman yoktur. Moral düşüktür (Aksu,1994:30). Okul müdürü etkili ve emredici olarak tanımlanır her şeyin emrettiği biçimde yapılmasında ısrar eder. Genelgeler ve emirler yağdırır. Önemli olan görevlerin belirlenen yöntemlere göre yapılmasını ister (Peker,1978:12).

Samimi İklim: Açık iklime göre, çözülme ve anlayış gösterme boyutları yüksek, moral ortalamaya eşit, işe dönüklük boyutu düşüktür (Paknadel,1988:21). Örgütsel amaçlara ulaşmada gurup etkinlikleri yönetiminin az olmasına karşın sosyal gereksinimlerin doyumunu yüksektir. Okul müdürü aşırı anlayışlıdır. İş görenler bir ailenin mutlu üyeleridir (Aksu,1994:30). İşlerin yapılması konusunda karar veren çok kişi vardır. Biçimsel işler ve gereksiz çalışmalar azdır. Kural ve ilkeler öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı niteliktedir (Peker,1978:12).

Babaca İklim: Çözülme yakından kontrol boyutları beklenen ortalamanın çok üstünde, moral, samimiyet ve işe dönüklük boyutlarının düşük olduğu iklim tipidir (Paknadel,1988:22). Öğretmenler arkadaşça ilişkilere girmemelidirler. Hem öğretilerle birlikte olmak isteyen hem de onları kontrol etmek isteyen başarısız müdür ile bezgin ve moralleri düşük öğretmenlerin bulunduğu okul tipidir (Aksu,1994:30). Okul müdürü çalışmaları ile iyi örnek olmadığı için öğretmenleri de güdüleyemez (Peker,1978:13).

Kapalı İklim: Açık iklime göre çözülme, engellenme, yakından kontrol boyutları çok yüksek; maral, samimiyet, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarını çok düşük olduğu iklim tipidir (Paknadel,1988:22). Öğretmenler birlikte çalışmazlar arkadaşlık davranışları görülmez moralleri düşüktür. Okul müdürü emredicidir. Çalışmaları ile iyi örnek olmaz. İşlerin yapılması konusunda kişisel kurallar koyar. Tutarsız davrandığı için beklenen başarıyı gösteremez. Anlayış göstermeyen bir kişi olarak tanınır (Aksu,1994:30).

Örgütsel İklimi Oluşturan Başlıca Faktörler

Örgütün Amacı: Örgüt amaçlarının toplum için taşıdığı değer örgüt ikliminin oluşmasında önemli rol oynar. Bireyin örgüt amaçlarını benimseme, algılama ve kabullenme derecesi örgüt ortamını etkiler (Aydın,1998:31, Bursalıoğlu,2000:20)

Örgütün Yapısı: Örgütün büyük ya da küçük olması yapılanma şekli örgüt iklimini etkiler. Büyük örgütlerde personelin, birbirini tanınması ve ilişki kurması güç olduğu için personel arası ilişki kurulmaz .Yapı boyutunda örgütsel iklimi etkileyen diğer etken, örgütün dikey ya da yatay örgütlenmesidir. Dikey olarak yapılanmış bir örgütte, emir komuta zinciri çevresinde itaat önem kazanırken, yatay olarak yapılanmış bir örgütte eşgüdüm önem kazanır (Bilgen, 1990:5).

Görev Boyutları: Örgütte tanımları yapılmış yetki ve sorumluklarının belirlenmiş olması görevlerin yerine getirilmesi esnasında uyulacak kuralların açıklanması personelde güven ve rahatlık sağlar bu rahatlık ve güven rutinleşmeye neden olacağı gibi, yaratacağı olumlu iklim örgütte dinamizm de getirebilir. Ayrıca, görevlerin belirgin hale getirilmesi örgütte planlılığı gerektirir. Bu da örgüt ortamını olumlu yönde etkiler. Böyle ortamda birey işlerini daha kolay ve uyum içinde yapar (Bilgen, 1990:7).

Örgütün Çevresi: Örgüt içinde bulunduğu çevre ile sürekli etkileşim halindedir. Çevredeki, yenilik ve değişimler çevrenin istek ve beklentileri bireyleri benzer şekilde etkilese de tepkileri farklı olabilir. Eğer bu tepkiler örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilirse uyum sağlanabilir. Örgüt ile çevre uyumsuzluğu örgüt ikliminin değişmesine neden olur (Aydın,1998:188).

Yönetim: Yönetim süreçlerinin işleyişinde, örgüt amaçlarıyla personelin gereksinimleri ve beklentilerinin karşılanmasına özen gösterilir kurum ve bireylerin sağladıkları yarar dengede tutulmalı personelin kuruma karşı güven duygusu geliştirilmeli morali yükseltilmeli ve güdülenmeli bu örgüt iklimini olumlu yönde etkileyecektir.

Yönetimin kurum boyutundaki davranışları; Yönetim biçiminin demokratik ya da otokratik olması yönetim süreçlerinin işleyişi, örgütte yetki ve sorumlulukların dağılım biçimi, örgüt ikliminin oluşmasında önemli etkilere sahiptir.

Birey boyutundaki davranışlar ise; İşi almada liyakat esasına uyulması, örgütteki nimetlerin ve külfetlerin dağılımındaki adalet, yükselme beklentisinin doyurulması, başarılı ve başarısız personelin ayırt edilmesi örgütün amaçlarıyla bireyin gereksinimlerinin dengelenmesi örgüt ikliminin oluşmasına önemli katkıları vardır (Bilgen, 1990:8)

Personel: Eğitim kurumları insan ağırlıklı örgütlerdir. Personelin davranışı örgüt ortamını oluşturan önemli bir faktördür. Davranışların nitelikleri, kişiler arası nitelikler ve etkileşim önemli olduğu kadar görevin yerine getirilmesinde, beklenen başarının sağlanmasında, iş huzuru ve uyum sağlanmasında etkili olmaktadır.

Örgüt ikliminin oluşmasında birey boyutundaki faktörleri Bilgen şu şekilde sıralamıştır; insani nitelikler, göreve ilişkin nitelikler, roller, insan ilişkileri ve bireylerin gereksinimleri biçiminde tanımlamıştır (Bilgen,1990:9).

Kaynaklar: Bir örgütte sağlanabilen kaynaklar, mal ve hizmet üretimi için önemli bir etkidir. İnsan gücü, para, malzeme, makine ve yönetim gibi üretim faktörlerinin sağlanması başarı derecesi üretilen mal ve hizmetin nitelik ve niceliğini etkiler. Üretimde başarı sağlanması çalışanların güven duygusunu geliştirir buda olumlu iklimin oluşmasını sağlar (Taymaz 1997:106-107).

Bir okulun ikliminin oluşmasında rol oynayan bir çok etken vardır. Okul iklimi büyük ölçüde kişiler ve gruplar arası etkileşimin ürünüdür. Çünkü okul informal bir yapı ve iklim içerir. Eğitim örgütlerinden beklentileri olan birey ve gruplar hem çok hem de değişik sayıdadır. Eğitim örgütleri çevrenin beklentileriyle kendi amaçlarını gerçekleştirme derecesi arasında bir denge kurmalıdır. Okulda bu dengeyi yönetici ve öğretmenler kurduğu için okul iklim de rol oynayan en önemli etken öğretmen ve yöneticidir (Bursalıoğlu, 2000:25).

Okul ikliminin oluşmasında rol oynayan en önemli etkenden birisi olan yöneticinin tutum ve davranışları diğer çalışanları öğrenciyi ve çevresel grupları etkiler. Çünkü yöneticiler kişiler arası etkileşimin niteliğini değiştirebilecek konuma sahiptirler. Bu etkileme gücü, bireyler arası etkileşimin niteliğini ve yönünü

değiştirebilecek düzeydedir. Okul ikliminin en önemli etkenlerinde ve belirleyicilerinden birisi olan moral ile yönetici davranışı arasında önemli ilişkiler olduğu görülmüştür. Okul müdürü bireylerin duyguları coşkuları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Okulda bulunan diğer personel öğretmenler öğrenciler okul ikliminin oluşmasında rol oynayan diğer faktörlerdir (Topçu 1998:28). Yöneticinin oluşturacağı iklim söylediklerinden değil yaptıklarından oluşur.Yöneticiler bireysel yaratıcılıkları geliştirmeli, yeni fikirleri teşvik etmeli hataları ve başarısızlıkları hoşgörüyü karşılamalı hedeflere ulaşmak için özgürlük vermeli yerinde ve zamanında ödül mekanizmasını çalıştırmalı açık bir iletişim sistemi geliştirmeli çalışanları eğitmeli ve verimi artırıcı eğitim programları uygulamalı (Goldhaber, 1985:70).

Sağlıklı Bir Örgüt İkliminin Özellikleri

Güven: Karşılıklı güven duygusunun fiilen var olmasını sağlamak için gereken çaba örgütün her kademesindeki personel tarafından gösterilmesi gerekir.Yöneticinin personelin güvenini kazanması için çalışanlara yardımcı olması, sorunlarını paylaşması, neşeli olması, arkadaş canlı olması, işlerinde kolaylık sağlaması ve personelle ilgilenmesi gerekir (Güçlüoğlu,1979:12).

Aşağı Doğru İletişim Açık Olmalı: Aşağı doğru iletişim örgütsel etkililik için zorunludur. Üst yönetimden astlara doğru enformasyon, görüş öneri ve emirlerin aktarılmasını sağlar. Örgüt üyeleri işleriyle ilgili bilgilere kolaylıkla ulaşabilmeli. Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin duygu ve inançlarını özgürce ifade etmelerine özendirici olmalı (Aydın, 1998:151).

Yukarı Doğru İletişim: Örgütün her kademesindeki yönetici astları tarafından yapılan önerileri raporları açık yüreklilikle dikkate almalı ve astlarını sunduğu bilgileri dikkatle incelemelidir. Astların görüşlerini doğru olarak ve zamanında üst yönetime yansıtılıp bu görüşler doğrultusunda bir tepki yaratan iletişim, demokrasinin önemli dayanaklarından biridir (Aydın, 1998: 180).

Katılımcı Karar Alma: Örgütte kararlar katılım yoluyla alınmalı örgütün politikaları konusunda personel gerek yayınlar yoluyla gerekse sözlü iletişimle

bilgilendirilmeli örgüt içerisinde güçlü bir iletişim ağı kurulmalı ve desteklenmeli gerektiğinde yöneticileriyle rahatça ilişki kurup kararlara katılmalı (Demirel,1997:24)

Destekleme: Örgüt içi ilişkilerde açık iletişim egemen olmalı böylece çalışanlar astlarına ve üstlerine karşı düşüncelerini rahatlıkla söyleyebilmeli. Yönetici çalışanların her türlü çalışmalarını desteklemeli (Demirel, 1997:24)

Okul İkliminin Oluşturulmasında Yöneticinin Rolü

Okullar fiziki oluşum olarak birbirine benzer ancak her okul, sosyal bir oluşum olarak kendine özgüdür (Şişman ve Turan,2004:140). Aydın Okul iklimini, okulu betimleyen, onu diğer okullardan farklı kılan, ayırt eden, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve süreklilik gösteren nitelikler, öğretmen ve öğrenciler tarafından hissedilen duygu olarak ifade etmektedir (Aydın,1986:108). Diğer bir tanıma göre okul iklimi, öğretmenlerin genel iş çevresine ilişkin algılarını kapsayan bir durumdur. Okul iklimi üyelerin davranışlarını etkileyen ve okulu diğer okuldan ayırt eden iç özellikler bütünüdür. Okulların kişiliğini tanımlamak için farklı kavramlar kullanılmasına rağmen son yıllarda en çok kullanılan kavramların başında örgüt iklimi ya da okul iklimi kavramı gelmektedir (Çelik,2000: 43,44; Şişman ve Turan, 2004:140). Okul iklimi, okul çevresinin nispeten kalıcı özellikleri olup okul üyelerinin düşünce ve davranışlarını etkiler. Aynı zamanda iklim, okulda özellikle yönetici, öğretmen ve öğrencilerin ortak davranış algıları üzerine kurulmuştur (Özdemir, 2002: 40). Okul ikliminin oluşmasında rol oynayan en önemli etkenlerden biri yöneticinin tutum ve davranışları ve onların nitelikleridir. Çünkü yöneticiler kişiler arası etkileşimin niteliğini değiştirebilecek konuma sahiptir. Okul yöneticisi öğretmenlerin, öğrencilerin ve yardımcı personelin duyguları, çöşkuları ve davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir (Topçu, 1998).

Bursalıoğlu (1975:24) ‘‘Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri’’ konusunda yaptığı araştırmada, eğitim yöneticisinin on sekiz yeterlilik alanlarından birisinin örgütsel iklim olduğunu ifade etmektedir. Bursalıoğlu okulda olumlu iklim

oluşturmak için yöneticiden beklenen davranışları beş yeterlilik alanında toplamıştır. Bunlar;

a.Okulun amaçları ile öğretmen, öğrenci ve yardımcı personelin gereksinimleri arasında denge kurabilmeli,

b.Ödül ve ceza sistemini, verimliliği ve morali yükseltecek biçimde kullanabilmesi,

c.Yetkiden önce etki yollarını deneyebilmeli,

d.Öğretmen, öğrenci ve yardımcı personelin emek ve bağlılığına karşılık örgütün güvenlik ve koruma olanaklarını sağlayabilmeli,

e.Ortak kararların uygulanmasına örnek olabilme.

Boşgelmez'in Klasik yönetici davranışlarına öğretmenlerin tepkilerini incelediği araştırmasında, öğretmenlerin gösterdiği davranışları şöyle sıralamaktadır: öğretmenler yapmak zorunda olduğu işleri yaparlar, ne az ne de çok çaba harcarlar, hiç kimseye güvenmediklerinden açık vermemeye çalışırlar.Yöneticinin davranışlarını onaylamasalar da görev olarak kabul ettikleri için seyrek olarak emirlere uyarlar (Boşgelmez, 1984; Paknadel,1988, 55'deki alıntı).

Litwin ve Stringer tarafından yapılan bir deneysel çalışma da örgüt iklimi ile yönetici (lider) nitelikleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Paknadel, 1988: 40). Farklı liderlik davranışı göstermesi istenen üç farklı örgütün üç yöneticisi alınmış. Bu çalışmada üç tür örgüt iklimi ortaya çıkmıştır (Ertekin,1978:18).

a. Otoriter yapılı iklim,

b. Demokratik , arkadaş ilişkilerine dayalı iklim,

c. Başarıya dönük iklim.

Otoriter yapılı iklimde; Otoriter yönetici tüm yetkileri elinde toplar ve verdiği emirlerin koşulsuz olarak yerine getirilmesini bekler. Yönetici yüksek düzeyde yetki güdüsüne sahip. Düşük doyuma, gruba karşı olumsuz davranışlara neden olduğu gibi verimlilik ve yaratıcılığın da düşmesine neden olmaktadır. Yöneticiden başka hiç kimse amaç, plan, program ve çalışma yöntemleri konusunda söz sahibi olmadığı için çalışanların yaratıcılıkları azalmaktadır. Demokratik yapılı iklim ise yüksek düzeyde arkadaşlık güdüsü, gruba karşı olumlu davranış ve yüksek doyuma neden olmaktadır. Demokratik yöneticiye karşı öğretmenler samimi ve güvenilir biçimde

davranır. Yöneticinin yokluğunda bile çalışmaya devam ederler. Başarıya dönük iklimlerde, yüksek düzeyde başarı güdüsüne ve doyumuna, gruba karşı olumlu davranışlar, yüksek düzeyde verimlilik ve yaratıcılığa neden olmaktadır (Celep, 1990: 74-76; Paknadel, 1988: 41)

Bailey 1990, okul iklimiyle yöneticinin liderlik biçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve belirlediği başlıca sekiz iklim etkeninden yedisi ile liderlik biçimleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır (Topçu, 1998: 101)

Nelon'a göre yönetici davranışlarının okul ikliminin oluşmasında önemli etkileri olduğunu açık iklim algılandığı okullarda, yöneticilerin öğretmenlerle olan ilişkilerinde daha dikkatli olduklarını ve olumlu iklimi sürdürmek için çaba harcadıklarını ortaya koymuştur (Topçu, 1998: 103).

Okul yöneticisinin öğretmenlerin güven ve desteğini almadan yasal yetkisini kullanarak etkili yönetimi gerçekleştirmesi mümkün değildir. Yöneticinin yasal yetkileri çerçevesinde bulunan ödül ve cezayı kullanma biçimi, öğretmenlere karşı tarafsız ve eşit davranışı, görev ile öğretmenlerin bireysel sorunları arasında bir denge kurabilmesi onların güven ve bağlılığını kazanmasında önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin güven ve desteğini alan okul yöneticisi oluşturduğu iklim olumlu bir iklimdir. Yönetici, güveni samimi ilişkilerle geliştirebilir. Bu samimi ilişkiler öğretmen-öğrenci, yönetici-öğretmen ve yönetici-öğrenci arasında bireysel ilişkileri içerir. Okul toplumunun üyeleri arasında oluşturulan duygusal bağlılık okulda karşılıklı güven ortamının oluşturulmasına katkı sağlar. Öğretmenleri ile iyi ilişkiler geliştiremeyen, genelde yasal yetkisini kullanan, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini görmezden gelen ve öğretmenlere eşit davranmayan okul yöneticisinden olumlu bir okul iklimi oluşturması beklenemez (Karip, 2004: 25; Şişman ve Turan, 2004: 143).

Okul yöneticisi okulun başarısında önemli rol oynayan olumlu iklimi oluşturmak için, öğretmenleri kendine bağlaması gerekir. Öğretmen ve yardımcı personelle iyi iletişim kurabilen bir yönetici onları yönlendirmesi kolaylaşacaktır. Öğretmen ve yardımcı personele eşit davranan, onlara yardımcı olan, öğrencilere sevecenlikle iyi niyetle yaklaşan yönetici, onların güven ve sevgisini kazanacak

kendine kolayca bağlayacaktır. Böylece bu yöneticinin yönettiği okul daha olumlu bir iklime sahip olacaktır (Topçu, 1998: 101).

Yöneticilerin davranış biçimleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ayırt edilebilir yönetim şekilleri okul iklimi açısından etkileri likert tarafından sınıflandırılmıştır. Buna göre; sömürücü otoriter yapıya sahip yöneticilerde, otoriter davranış, az güvene neden olmakta, çalışanlarından uzak dururlar, onları yakından kontrol ederler, yönetici üyelerin gereksinimlerini önemsemez ve onların görüşlerine başvurmazlar. Bu yönetim anlayışına sahip yöneticilerin çalışmış olduğu okullarda kapalı bir iklim algılanmaktadır (Bursalıoğlu, 2000:36; Topçu, 1998:102).

Danışmacı ve katılımcı anlayışa sahip yönetici ile çalışan öğretmenler birbiriyle uyumlu ilişkiler geliştirdikler. Katılımcı ve danışmacı yönetim biçimi ile açık iklim arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır. Danışmacı ve katılımcı anlayışa sahip yöneticilerin okullarında daha açık bir iklim tipi algılanmaktadır (Owens,1981:210).

Okulda olumlu iklim oluşturmak isteyen okul yöneticisi okul toplumunun bütün üyelerinin kendilerini her yönden rahat, güvenli ve özgür hissetmeleri için ortam hazırlar (Şişman-ve Turan, 2004:144).

Babacan otoriter anlayışa sahip yöneticiler ise amaçtan çok bireye yönelirler bu nedenle okulun amaç yönünden verimi düşüktür. Müdür ile öğretmen ilişkileri iyi ve birbirleriyle iyi geçinirler. Ancak birbirlerine bağlılıkları ve öğretmenlerin morali düşüktür. Bu iklim tipi kapalıya yakındır (Topçu,1998:102).

Açık iklime sahip okullarda, okul yöneticisinin yönetim politikası, öğretmenin görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Ayrıca insan ilişkileri önem taşımaktadır (Çelik, 2000: 44). Yönetim açısından insan ilişkileri, örgütteki insanları birleştirip bütünleştirerek çalışma psikolojisine sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. İnsan ilişkilerinin iyi olduğu okulda öğretmenlerin işbirliği ve verimi artığı gibi sosyolojik ve psikolojik gereksinimleri de karşılanmış olur (Bursalıoğlu,2000:137). Okullar insan ilişkilerinin yoğun olduğu örgütlerdir. Bu nedenle okul yönetici insan ilişkileri becerisine sahip olması gerekir

Okul toplumunun üyelerinin birbiriyle olan etkileşimin niteliği, okul iklimini etkileyen en temel etkidir. Öğretim, öğrenci performansı, öğretim teknikleri ve

okuldaki problemlere ilişkin ortak algı dayanağına sahip olmak için iletişimi zorunlu kılmaktadır. Bunun için okul yöneticisi; öğretmenlerin birbiriyle ve öğrencilerle etkili iletişim kurabilmesi için düzenleyici rol üstlenmesi gerekir (Şişman ve Turan, 2004). İletişimi sadece konuşmak olarak değerlendirmemek gerekir. İletişim konuşma dinleme, yazma, sözsüz ve sembolik aktarımlar dahil her türlü mesajı aktarırken ne söyleyeceğini, nerede, ne zaman, nasıl söyleyeceğini ve verdiği mesajların alınıp alınmadığını ve istediği etkiyi bırakıp bırakmadığını fark edebilmeyi gerektiren bir süreçtir (Özden, 2004: 280). İletişim insanları birbirine bağlayan ve onları sosyal grup olarak uyumlu şekilde çalışmalarını sağlayan bağıdır. İletişim bireyleri örgüt amaçları etrafında toplanmasını sağladığı gibi bireylerin psikolojik bütünlüğünü ve dengesini korumada önemli işleve sahiptir. Bireyin örgütsel amaçlara bağlanmasına katkı sağlayan iletişim dolayısıyla güdülenmeyi de artırır (Elma ve diğerleri, 2000:137). Etkili bir iletişim ağı kurabilen yönetici okulda sağlıklı iklim oluşturulmasına katkı sağlar. Makamının arkasına saklanan yönetici öğretmen ve öğrenciyle etkili iletişim kurmakta güçlük çeker. Eğer okul yöneticisi görünür kişi olursa istenildiği zaman ulaşılabilen ve arandığı zaman bulunulabilen kişi olarak görülür. Okul içinde (Koridor, sınıf, laboratuvar, işlik, bahçe,vb.) dolaşan yönetici, öğretmen ve öğrenciye bizden biri olduğunu hissettirmesine neden olur. Makam odasından dışarı çıkmayan ve öğretmenlerle sadece formal iletişim kuran yönetici ulaşılması zor olan yönetici olarak görülür, öğretmen ve öğrenciyle iletişim kurmakta güçlük çeker (Çelik, 2004,201).

Okulun girdilerini oluşturan araç-gereç, para, enerji gibi kaynakların etkili şekilde yerinde, zamanında ve uygun biçimde kullanılması ile okulun fiziki durumu, ders araç ve gerecinin sağlanması olumlu çalışma ortamının oluşturulması okul iklimine olumlu katkı sağlar (Taymaz,1997:107). Okulların fiziki yapısının çalışma koşullarına uygunluğu, temiz, bakımlı ve araç gereç bakımından donanımlı olması morali etkilediği gibi davranışları da etkilemektedir. Fiziksel koşulların insan yapısına uydurulması çalışma psikolojisini olumlu yönde etkiler. Bu koşulların sağlanması büyük ölçüde yöneticiye bağlıdır (Başar,1999: 23).

Okul toplumunu ilgilendiren her konuda ortaklaşa karar alınması, kararlara katılımın teşvik edilmesi olumlu okul iklimi için gereklidir. Kararların katılım

yoluyla alınması yöneticinin öğretmenlerin yeteneklerine güvendiğini ifade eder. Onların gelişme ve sorumluluk almalarına yardımcı olduğu gibi güdülenmesine de katkı sağlar. Karara katılım öğretmende psikolojik doyuma neden olduğundan verimliliğini artırdığı gibi sosyal ilişkileri de geliştirir. Açık iklimli okulların yöneticisi çok çalışarak öğretmenlere örnek olur. Öğretmenlerin görüş ve önerilerinden duruma göre yararlanır. Kişisel kurallar ve ilkeler koymaz kararlar katılımı alır. Okul etkinliklerinin önceden planlanması ve plan dahilinde çalışılması olumlu bir okul iklimi için önemli rol oynar (Celep,1990: 40; Peker, 1978:11; Şişman ve Turan,2004:143).

Kapalı iklimli okullarda yönetici öğretmenlerin öğretimsel etkinliklerini yönlendirmede etkisiz ve onların bireysel sorunlarıyla ilgilenmez (Aydın,1986:113). Okul yöneticisi emredici ise her şeyin emrettiği doğrultuda da yapılmasını ister. Öğretmenlere rehberlik yapmaz ve çalışanlarına iyi örnek olmadığı için güdüleyici değildir. Söyledikleri ile yaptıkları arasında tutarsızlık vardır. Tutarsız olduğu için beklenen başarıya ulaşamaz. Bu nedenle uygulamalardaki samimiyetsizliği kolayca anlaşılır. Anlayış göstermeyen bir kişiliğe sahiptir (Peker,1978:14). Katı disiplin politika ve uygulamaları okulda olumsuz iklim oluşmasına neden olur (Şişman-Turan,2004:144).

Okulda olumlu bir iklim yaratılmasında okul yöneticisine büyük görevler düşmektedir. Yöneticinin okulda olumlu öğrenme ortamı oluşturabilmesi için, adil tutarlı, yetenekli olması doğru yer ve zamanda "görülebilir" olmasına bağlıdır. Yönetici, beklentilerini öğretmenlere ulaştırabilmeli, öğretmenlerin kişisel ve mesleki sorunları ile ilgilenmelidir. Yönetici her görevi kendisi yapma yerine, duruma göre, öğretmenlerin liderlik yapmaları için ortam hazırlamalıdır. Öğretmenlerin görevlerini başarı ile gerçekleştirebilmeleri için onlarla işbirliği yapmalıdır (Dağlı,1996:132).

Okul, çevredeki ve toplumdaki değişimlerden ve gelişmelerden etkilenir. Okulun bu değişimden yararlanabilmesi ve ayak uydurabilmesi için amaçlarını geliştirmesi ve yeni yöntemler bulması ve uygulaması gerekir. Okul yöneticisi, okulun yönetim politikasını belirlerken okulun ve çevrenin istek ve gereksinimlerini göz önünde bulundurması gerekir. (Taymaz,1997: 107).

Okul yöneticisi olumlu okul iklim oluşturmak için şu çalışmaları yapar (Şişman ve Turan, 2004: 144; Taymaz,2000:72).

1. Okul toplumu üyeleri arasında etkili bir iletişim ağı kurar.
2. Okul toplumu üyeleri tarafından kabul edilen bir eğitim ve öğretim programı hazırlar.
3. Yapılacak çalışmaları planlar ve kaynak sağlar.
4. Çalışanlarına rehberlik yapar ve mesleki yardımda bulunur.
5. Çalışanların iyi niyet ve güçlerine inanır, hoşgörülüdür.
6. İlgilileri karar sürecine katar, moral verir ve güdüler.
7. Liderlik becerilerini kullanır, etik kurallara uyar.
8. Yapılacak çalışmaları izler, eksiklikleri zamanında giderir.
9. Görev yetki ve sorumlulukları saptar ve liderlik yapar.
10. Öğretmen ve öğrencilerle işbirliği yapar, iyi ilişkiler kurar.

Okullardaki eğitimin etkililiği ve verimliliği büyük ölçüde okul toplumunun algıladığı psikolojik ortama bağlıdır. Okul yöneticisinin oluşturacağı koşullar psikolojik ortamın olumlu ya da olumsuz algılanmasında rol oynar. Okul yöneticisinin tutum ve davranışları okul ikliminin oluşmasında önemli etkiye sahiptir. Çünkü okul yöneticileri kişiler arası etkileşimin niteliğini değiştirebilecek konuma sahiptir.

Örgütün yapılanma şekli, büyük ya da küçük olması örgüt iklimini etkiler. Öğretmen ve öğrenci sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin birbirini, öğrencileri tanınması ilişki kurması güç olmasına karşın öğretmen ve öğrenci sayısı az olan okullarda ilişkiler daha kolay kurulur. Dikey ilişkinin bulunduğu okullarda çalışanlar işbirliği yapmaya yatkın değildir ve işler emirle gerçekleşir. Oysa yatay ilişkinin bulunduğu okullarda işbirliğine dayalı çalışmalar önem kazanmaktadır (Taymaz,1997:106).

Yönetim açısından okulun ikliminin belirlenmesi okulla birey açısından etkileşimin anlaşılmasına yardımcı olduğu gibi okulda çalışanların davranışlarının çok yönlü boyutlarının genel bir başlık altında incelenmesine de yardım eder. Bunlarla birlikte bireysel gereksinimlerle örgüt beklentileri arasında denge

kurulmasına yardım ederek, en uygun okul iklimi oluşturulması için yönetici ve yönetilen davranışlarının nasıl olması gerektiği konusuna ışık tutar (Peker,1978: 6).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşlerini ortaya koyarak, bu görüşlerin öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmektir.

Araştırmanın önemi; Okul müdürünün tutum ve davranışları ve onların nitelikleri okul ikliminin oluşmasında rol oynayan en önemli etkenlerdir. Çünkü okul müdürü öğretmenlerin, öğrencilerin, ve yardımcı personelin duyguları, çöşkuları ve davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu nedenle okul müdürü davranışlarının, öğretmenlerin başarı ya da başarısızlıklarında ve okulda istekli ve çalışkan öğrencilerin oluşturulmasında, yönetim ile çalışanlar arasında saygı, güven ve desteğin oluşmasında rol oynadığını bilmesi beklenir. Sağlıklı okul ikliminin oluşturulabilmesi için okul müdürünün davranışlarının nasıl olması gerektiği konusunda ışık tutması açısından önemlidir. Okullarda sağlıklı olumlu iklim oluşturulmasında okul müdürüne önemli görevler düşmektedir.

Doğaları gereği kadınlar erkeklerden farklıdır. Araştırmalarda; kadınların; farklılıkları yönetme, iletişim becerileri, uyum, sükunet, hoşgörü, önsezi, sabır, duygusal zeka gibi özelliklerinin erkeklerden farklı olduğu belirtilmektedir (Barutçugil,2003; Özkaya, 2002; Ünal, 2001). Bu farklılıkların yönetime yansıtılması ve okul ikliminin oluşturulmasındaki etkisini, öğretmenlerin görüşleri alınarak ortaya konulacaktır.Bu araştırmada da okul ikliminin oluşturulmasında kadın ve erkek ilköğretim okul müdürlerinin çalıştığı okullardaki farklılıkları belirlemek ve veriler sunmanın bu alanda çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşler öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Alt Problemler

1.1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okullarında görev yapan kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

- 1.2. Cinsiyetlerine,
- 1.3. Mezun oldukları okullara,
- 1.4. Mesleki kıdemlerine,
- 1.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,
- 1.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

2.1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okullarında görev yapan erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

- 2.2. Cinsiyetlerine,
- 2.3. Mezun oldukları okullara,
- 2.4. Mesleki kıdemlerine,
- 2.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,
- 2.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

3.1. Kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutlarından,

1. Maddi Kaynak oluşturma,
2. Fiziki durumu,

3. İletişim,

4. Demokratiklik,

5. İnsan ilişkileri,

6. Yönetici nitelikleri,

7.Okul geliştirme ve liderlik becerileri ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

3.2. Cinsiyetlerine,

3.3. Mezun oldukları okullara,

3.4. Mesleki kıdemlerine,

3.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,

3.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

4.1. Erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutlarından,

1. Maddi Kaynak oluşturma,

2. Fiziki durumu,

3. İletişim,

4. Demokratiklik,

5. İnsan ilişkileri,

6. Yönetici nitelikleri,

7.Okul geliştirme ve liderlik becerileri ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

4.2. Cinsiyetlerine,

4.3. Mezun oldukları okullara,

4.4. Mesleki kıdemlerine,

4.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,

4.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

5.1.İlköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetine göre, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları kapsamında göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

5.2.İlköğretim okul müdürlerinin cinsiyetine göre, okul iklimi boyutlarından

5.2.Maddi Kaynak oluşturma

5.2.Fiziki koşullar

5.2.İletişim

5.2.Demokratiklik

5.2.İnsan ilişkileri

5.2.Yönetici nitelikleri

5.2.Okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutları ile ilgili sergilemiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Sayıtlar

1. Ölçeğe verilen yanıtların içten ve doğru olduğu, öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıttığı kabul edilmektedir.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2004-2005 Öğretim yılında İzmir ili metropol alanda bulunan 9 ilçedeki (Balçova, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Güzelbahçe, Karşıyaka, Konak, Narlıdere) okullarda görev yapan ilköğretim okul öğretmenleri ile sınırlıdır..

2. Araştırmadaki veriler, ölçekten elde edilen verilerle sınırlıdır.

3. Öğretmen sayısı ondan az olan okullar örnekleme alınmamıştır.

4. Ölçek verilen öğretmenlerin müdürleriyle bir yıl çalışmış olması esas alınmıştır.

5. Okul müdürünün okullarında bir yıl görev yapmış olması göz önünde bulundurulmuştur.

Tanımlar

Okul İklimi: Formal örgüt olarak okulu betimleyen, onu diğer okullardan farklı kılan , ayırt eden, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve süreklilik gösteren nitelikler, öğretmen ve öğrenciler tarafından hissedilen duygudur (Aydın,1986,108).

Örgüt İklimi Boyutları: Araştırmacının önem verdiği ve örgüt iklimini etkilediğini varsaydığı etmenlerdir(Ertekin,1979,18).

Öğretmen: Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan kişidir.(Öztürk,1991:38)

Okul Müdürü: İlköğretim okullarında, kanun, yönetmelik, program ve emirlere uygun olarak bütün işleri yürüten, düzene koyan, denetleme yetkisi olan, okulun amaçlarına uygun yönetilmesinden, değerlendirmesinden ve geliştirilmesinden sorumlu kişidir(MEB. İlköğretim Kurumları yönetmeliği, Madde72).

Diğer Mezunlar: Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesinden mezun olan öğretmenler.

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde okul örgütlerinde yapılan örgüt İklimi ile ilgili yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenmektedir.

İklimle İlgili Yurt içi Yapılmış Yayın ve Araştırmalar

Ertekin (1978), geleneksel bir hizmet kuruluşu olan İçişleri Bakanlığı ile teknik kamu görevlilerinin egemen olduğu yatırımcı bir örgüt olan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün örgütsel iklimlerini karşılaştırmıştır. Bu araştırmada iki örgütün iklim yönünden özellikleri saptanıp bir genellemeye gidilmiştir. Örgütsel iklim kavramı 24 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar;

1. İş çevresinin fiziksel koşulları ,
2. İşten duyulan hoşnutluk,
3. İş değiştirme isteği,
4. Bürokratik ayrıcalıktan yararlanma,
5. Bildirişme
6. Takdir edilme,
7. İşe özendirme,
8. Arkadaşça ilişkiler,
9. Örgütte Yükselme ve İlerleme olanakları,
10. İşin en az doyum sağlayan yönleri,
11. İş güvenliği,
12. İş başında yetiştirme ve eğitim olanaklarından yararlanma,
13. İşin ilginçliği,
14. Disiplin Düzeni,
15. Ücret durumu,
16. Yapılan işin önemine karşı duyulan inanç,
17. Kararlara katılma,
18. Örgüt amaçlarına ulaşma,

19. Çalışma ve dinlenme saatleri,
20. Astların sorunlarına karşı yöneticinin tutumu,
21. Yöneticinin nitelikleri ve astların algılanışı,
22. Astların denetimi algılayışı,
23. Örgüt içi çatışma,
24. Örgütsel görüntü.

Araştırmanın bulgularına göre; İçişleri Bakanlığında erke ve biçimsel kurallara dayalı bir iklime sahip olduğu çalışanlar arasında birlik duygusunun olmadığı, korku ve başarısızlık beklentilerinin yoğun olduğu gözlenmiştir. Görev ilginç bulunmadığı gibi toplum açısından çok yararlı görülmediği, çalışanların üstlerine bağımlı olduğu, çalışanların örgütü iten bir örgüt olarak gördüğü, buna karşılık Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'ünde daha içten, samimi, açık, özendirici bir iklim olduğu saptanmış. Örgüt birey uyumunun daha fazla olduğu etkin bir örgüt görünümüne sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmada örgüt ikliminin hem bireyi güdüleyen bir etmen olduğu hem de örgütün etkiliğine katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Peker (1978)'in, "Ankara Merkez Liselerinin Örgütsel Hava Açısından Çözümlemesi" isimli çalışmasında,. Ankara merkez liselerinden 14 resmi ve 3 Özel lise örnekleme alınmıştır. Araştırmada örgütsel iklimi betimleme anketi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz:

Liselerde görevli yöneticilerin okullarının örgütsel iklimine ilişkin algıları ile yönetimlerdeki öğretmenlerin algıları arasında fark olmadığı, diğer bir ifade ile okullarının örgütsel iklim tipine ilişkin algıları arasında uzlaşma olduğu, yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, okulların sahip olduğu örgütsel iklim tipi arasında resmi ve özel liseler arasında anlamlı farklılık bulunduğu, özel okullarda daha uyumlu, açık bir örgütsel iklim tipi görüldüğü, saptanmıştır .

Okulların örgütsel iklim tipi ile öğrencilerin ÖSS sınavındaki başarıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, okulun örgütsel iklimi, kapalı tipten açık tipe gittikçe öğrenci başarı ortalamasının arttığı gözlemlendiği vurgulanmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, okulların örgütsel iklim tipiyle öğrenci disiplin olayları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, açık tipten kapalı tipe gittikçe öğrenci disiplin olayları yüzdesinin ve verilen cezaların şiddetinin arttığı saptanmıştır.

Güçlüol (1979), Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları merkez örgütlerinde “ Örgütsel İklim” isimli araştırmasında, her iki bakanlığın merkez örgütlerinde şube müdür yardımcıları ile genel müdürlük düzeyindeki görevlilerin çalıştıkları örgütün iklimine ilişkin algıları saptanmıştır. Araştırma sonucunda ulaştığı bulguları şöyle özetleyebiliriz;

Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığında orta derecede ılık bir örgütsel iklim türü olduğu ve her ikisinde de ideal iklim olduğu kabul edilen sıcak iklime yaklaşmadıklarını, her iki bakanlıktaki deneklerin, iki örgütü de orta derecede güvenli bulduklarını saptanmıştır.

Araştırmada örgütsel iklim dokuz alt boyutta incelenmiş bunlar; örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme, örgütün yeterliliği, örgüt çalışanlarında planlılık, örgüt personelinin yeterliliği, örgüt çalışanlarının yeterliliği, demokratiklik, örgütün personel politikası, üyelerin örgütten beklentileri, görevi sevme ve önemine inanma, örgütte insan ilişkileridir. Örgüt iklimini oluşturan faktörler, güven, planlılık, doyum ve demokratiklik olarak ele alınmıştır.

Korkut (1980), Hacettepe ve Orta Doğu Teknik Üniversitesinin rektörlük örgütlerinin örgütsel iklimlerini, akademik olmayan yönetici personelin algılarına dayalı ölçmeye çalışan araştırma yapmıştır. Bu araştırmada örgütsel iklim boyutları; a) iş çevresinin fiziksel koşulları b) örgüt amaçlarına ulaşma c) örgütte yükselme ve ilerleme olanakları d) iş başında yetiştirme f) isteklendirme g) liderlik h) haberleşme ı) denetim i) çalışma olarak ele alınmıştır.

Araştırmada ulaşılan bulgular ise; O.D.T.Ü yöneticileri, H.Ü yöneticilerinden iş yerlerinin fiziksel boyutunu daha tatmin edici olarak algıladıkları, örgütün amaçlarına ulaşma bakımından da O.D.T.Ü. yöneticileri, H.Ü yöneticilerine oranla yaptıkları işte istedikleri sonucu, daha iyi aldıkları kanısında oldukları saptanmıştır.

Hizmetiçi eğitim olanaklarından yararlanma konusuna ilişkin yönetici algılarının farklılık gösterdiği, üst yöneticilerin bu olanaklardan daha çok yararlandıkları bulunmuştur. Karara katılma konusunda, her iki kurumda görevli müdür ve müdür yardımcılarının algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Karara katılma konusunda her iki kurumda görevli müdür ve müdür yardımcılarının algıları arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. İletişim konusuna ilişkin yönetici algılarında şefler dışında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. O.D.T.Ü. ile H.Ü şefleri arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir. H.Ü şeflerinin iletişim boyutunda ortalama değerleri daha yüksektir. Denetim konusundaki algıları ise, müdür yardımcılarını ile şefler arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Her iki üniversitede de başarı ve yaratıcılığa dayalı özendirici örgütsel iklim saptanmıştır.

Paknadel (1988), “Örgütsel İklim ve İş Doyumu” isimli araştırmasında; İlkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır.

Araştırmaya ilişkin bulgular Ankara ilinde 18 İlkokul müdürü ve 406 öğretmenden elde edilen verilerin analizinden elde edilmiştir. Aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1.i. Müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklim boyutlarından moral ve işe dönüklük, müdürlerin saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları ile anlamlı bir ilişki gösterdiği;

ii. Müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklimin samimiyet boyutundaki öğretmen davranışları ile müdürlerin kendi saygınlık gereksinimleri arasında anlamlı ilişki gözlemlendiği,

iii. Müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklimin çözülme, engellenme, uzak durma, yakından kontrol, boyutlarının öğretmenlerin iş doyumuna ile ilişkisi olmadığı saptanmıştır.

2.i. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel iklimin, engellenme, uzak durma, yakından kontrol boyutlarının öğretmenin iş doyumuna ile ilişkili olmadığı saptanmıştır.

ii. Örgütsel iklimin çözülme, moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutları ile öğretmenlerin iş doyumuna arasında anlamlı bir ilişki olduğu;

iii. Örgütsel iklimin samimiyet boyutundaki öğretmen davranışları ile öğretmenlerin sosyal ve saygınlık gereksinim alanlarındaki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

3. Okulların Örgütsel iklim tipleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu, örgütsel iklim tipi açıktan kapalıya doğru gittikçe, öğretmenlerin iş doyumsuzluğu arttığı saptanmıştır.

4. i. Okul müdürü ve öğretmenlerin örgütsel iklimin engellenme, moral, samimiyet ve yakından kontrol boyutlarına ilişkin algılarında görüş birliği olduğu saptanmıştır.

ii. Müdür ve öğretmenlerin çözülme uzak durma, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarındaki algıları arasında fark olmadığı bulunmuştur.

5. Örgütsel iklime ilişkin algılar, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre moral boyutunda, yaşlarına göre samimiyet boyutunda, cinsiyetlerine göre moral ve samimiyet boyutlarında anlamlı fark olduğu saptanmıştır..

Bilgen (1990), ‘‘Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunun Örgütsel İklimi’’ isimli araştırmanın örneklemini Ankara, İstanbul ve İzmir’de görev yapan başmüfettiş ve müfettişler oluşturmaktadır. Örgüt iklimi boyutları olarak,

1. Örgütün çevresi,
2. Örgüt ,
3. Yönetim ve politikası,
4. Örgüt üyeleri,
5. Örgütün sahip olduğu olanaklar olarak ele alınmıştır.

Araştırmada ulaşılan bulgulara göre;

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunun örgüt iklimi, ılık iklim ile sıcak iklim arasındadır. Kadın müfettişler erkek müfettişlere, kıdemsizler kıdemlilere, müfettişler başmüfettişlere, İzmir merkezindeki müfettişler diğerlerine oranla örgüt iklimini daha sıcak bulmaktadırlar.

Dönmez (1992), “İnönü Üniversitesinin Örgüt İklimi” isimli araştırmasında, Üniversitede görevli öğretim üyelerinin algılarına göre İnönü üniversitesinin iklimini belirlemeye çalışmıştır. Ulaştığı bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Öğretim üyeleri üniversitenin örgütsel iklimini orta derecede yeterli olarak algılamaktadır. Öğretim üyelerinin algıları akademik kariyere göre, örgütsel iklim boyutlarında farklılık göstermektedir.

Yönetici olan ve olmayan öğretim üyelerinin üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algıları arasında örgütsel amaçlara ulaşma, yönetici nitelikleri fiziksel koşullar ve demokratiklik ile ilgili boyutlarda anlamlı fark olduğu saptanmış. Ancak genel olarak değerlendirildiğinde iki grup arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Daha önce başka üniversitede görev yapmış öğretim üyeleri ile ilk defa bu üniversitede göreve başlayan öğretim üyeleri üniversitenin örgütsel iklimini orta derecede yeterli yani ılık olarak algılamaktadırlar. Cinsiyetlerine göre de bu iki grup örgütsel iklimi ılık olarak algılamaktadır.

Erdoğan (1994), “Türkiye’de Yapılan Örgüt İklimi Araştırmalarının Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında 1978 -1994 yılları arasında Türkiye’de “Örgüt İklimi ” konusunda yapılan dokuz araştırmayı incelemiştir. Bu çalışmada ulaştığı sonuçları şöyle özetleyebiliriz.

Türkiye’de örgüt iklimine ilişkin yapılan araştırmaların tamamı alan itibarıyla kamu kesimini içermektedir. Sadece üç özel lise örgüt iklimine ilişkin bir araştırmaya dahil edilmiştir. Bunun da özel kesimi yeterince temsil etmediği belirtilmiştir. Kamu kesiminde yapılan bu araştırmalar kamudaki yaygın örgütleri kapsayacak şekilde çeşitlilik göstermektedir.

Araştırmaların önerileri pek dikkate alınmadığından birbirinden yaklaşık 10-12 yıl ara ile yapılan araştırmalarda aynı sorunlara aynı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı örgütlerde çalışanların yönetime katılma olanağı pek bulamadığı belirtilirken, karara katılımın sağlanması yönetimin görevleri arasında sayılmaktadır. Yöneticiler kendilerini güvende hissettikleri oranda radikal kararlar alabilmekte ve uygulayabilmektedir.

Hizmet içi eğitimin örgütün verimini ve uyumunu artıracak tarzda olmadığı belirtilmiştir. Çalışanların ücret yetersizliği önemli bir boyut olarak öne çıkmaktadır.

Aksu (1994), ‘‘Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi’’ adlı araştırmasında, orta dereceli okul müdürlerinin etkililiğine ve okul iklimine ilişkin öğretmen algılarını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucu ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin genel, kavramsal, insan ilişkileri ve teknik becerileri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Okul müdürlerinin etkililiğine ilişkin algılar, öğretmenlerin cinsiyetine, mesleki kıdemine, bulunduğu okuldaki görev süresine, branşlarına ve bitirdikleri okulun süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Örgütsel iklim cinsiyete göre samimiyet boyutunda; mesleki kıdeme göre çözülme, moral, uzak durma, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarında; buldukları okuldaki görev sürelerine göre moral, samimiyet ve anlayış gösterme boyutlarında; bitirdikleri okulun süresine göre çözülme, moral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Okul müdürlerinin genel, kavramsal, insan ilişkileri ve teknik becerilerine ilişkin puanları ile okul ikliminin moral, samimiyet, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutları arasında doğrusal ve pozitif ilişki saptanmıştır.

Okul müdürlerinin etkililik puanları ile çözülme engellenme ve uzak durma boyutları arasında ters yönde negatif bir ilişki saptanmıştır.

Okullar beş iklim tipi özelliği göstermektedir. Bunlar; açık, bağımsız, kontrollü, samimi ve kapalıdır.

Okul müdürlerinin etkililik puanları ile okul iklimi arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Okul müdürünün etkililik puanı arttıkça, okul iklimi açık iklime yönelmekte, okul müdürünün etkililik puanları azaldıkça da okul iklimi kapalı iklim özelliğine yönelmektedir.

Öztürk (1995), ‘‘ İlkokul öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulun iklimine İlişkin Algıları İle Gerilim Düzeyleri Arasındaki İlişkileri’’ adlı araştırmasında

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile stres düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını saptamıştır. Bu çalışmada ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları onların mezun oldukları okula göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık öğretmen okulu mezunları ile eğitim yüksek okulu ve eğitim enstitüsü mezunları arasındadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre okullarının iklimini daha olumlu algılamaktadır.

Öğretmenlerin yaşlarına göre buldukları okulun iklimine ilişkin algıları anlamlı farklılık göstermektedir. 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin buldukları okulun iklimine ilişkin algıları diğer gruplara göre daha olumsuzdur.

Merkez okullarında çalışan öğretmenlerin buldukları okulun iklimini olumlu, gecekondü ve geçiş bölgelerinde çalışan öğretmenler ise olumsuz algılamaktadır.

Öğretmenlerin stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklimine ilişkin algıları arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Dağlı (1996), “İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi” isimli araştırmasında, İlköğretim okullarında görevli müdür ve müdür yardımcılarının kendi okullarının örgütsel iklimine ilişkin algılarını saptamıştır. Ulaştığı bulgular şöyle özetleyebiliriz.

Müdür ve müdür yardımcılarının, yönetici davranışı ile ilgili olan “yüksekten bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark saptamıştır. Müdürlerin algıları, müdür yardımcılarının algılarına göre daha yüksektir.

Müdürlerin kurallar doğrultusunda ve yüz yüze ilişkilerden çok, formal davranış gösterdikleri, kendileri ile yönetilenler arasında belli bir psikolojik uzaklık bıraktıkları ve emir vererek işleri yaptırdıkları, tek yönlü iletişim kurdukları,

öğretmenlerden gelecek tepki ve geri bildirim dayalı olmayan bir denetim biçimini uygulama gibi olumsuz davranışlarda buldukları saptamıştır.

Eğitim düzeyine göre, Eğitim yüksekokulu, iki ve üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu ve eğitim ön lisans mezunu öğretmenlerde ve cinsiyete göre erkek öğretmenlerde, yöneticilerin kendilerine gereksiz meşgul edici görevler verilerek engellenildikleri ya da işlerinin güçleştirildiği kanısı uyanmıştır.

I ve II kademede görevli öğretmenlerin, öğretmen grubu davranışlarına ve yönetici davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır.

Yönetici ve öğretmen algılarına göre; açık örgütsel iklime sahip ilköğretim okullarının oranının oldukça az olduğu saptanmıştır. Açık örgütsel iklime sahip ilköğretim okullarının oranı % 13,84' tür. Kapalı iklim tipine sahip ilköğretim okullarının oranı, yönetici algısına göre % 6,16, öğretmen algısına göre ise %10,76' dır.

Tuna (1996), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetimsel Davranışlarının Örgüt iklimine Etkisi" isimli araştırmasında ulaştığı bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Okul müdürlerinin görev ya da ilişki yönelimli olmasıyla, okulların örgütsel iklim tipinin çözülme, engellenme, moral, yüksekte bakma, kendini işe verme, ve anlayış gösterme alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Görev yönelim alt boyutu ile örgütsel iklimin çözülme alt boyutu hariç diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

İlişkiye yönelim alt boyutu ile örgütsel iklim alt boyutlarının tümü arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin yönetimsel davranışlarının okulların örgütsel iklimi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (1999), "Dokuz Eylül ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde Örgüt iklimi" adlı araştırmasında Dokuz Eylül ve İnönü Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri alınarak, bu fakültelerdeki örgütsel iklimin ve alt boyutlarının yeterlilik derecelerinin neler olduğu saptanmaya çalışılmış ve bu

derecelerin fakülteleere, öğretim elemanlarının bireysel özellikleri ile lisansüstü düzeydeki öğretim üyelerinin özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmış.

Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiş Dokuz Eylül ve İnönü Üniversitelerinde görev yapan tüm öğretim elemanları araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada bilgi toplama aracı olarak Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının bireysel özellikleri anketi ile Eğitim Fakültelerinde örgütsel yeterlilik derecesi anketi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz;

1. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakültelerin örgütsel iklimini ‘‘orta’’ derecede yeterli, olarak algıladıkları saptanmıştır.

2. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi ile İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi arasında örgütsel iklimin yeterlilik derecesi bakımından önemli bir fark bulunmamıştır.

3. Örgütsel iklimin alt boyutlarından ‘‘örgütsel amaçlara ulaşma’’, ‘‘İletişim’’, ‘‘ Yöneticinin nitelikleri’’, ‘‘demokratiklik’’, ‘‘yükselme ve gelişme olanakları’’, ‘‘disiplin’’, ‘‘fiziksel koşullar’’, ‘‘ ücret durumu’’ ve ‘‘örgütsel görüntü’’ alt boyutlarında Buca Eğitim Fakültesi ile İnönü Eğitim Fakültesi arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

İki fakülte arasında önemli fark gösteren alt boyutlardan ‘‘fiziksel koşullar’’ ve ‘‘ücret durumu’’ dışında Buca Eğitim Fakültesi’nin daha yüksek puan aldığı gözlenmiştir.

4. Öğretim üyelerinin algıladıkları örgütsel iklimin yeterlilik dereceleri onların cinsiyetine, yöneticilik ve lisansüstü düzeydeki ders görevine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

5. Öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel iklimin yeterlilik dereceleri arasında onların; buldukları yaş grubuna, unvanına, öğretim üyesi olup olmamasına, unvanlarına karşılık gelen kadrolarda çalışma durumlarına, görev yaptıkları bölüme, çalıştıkları alana ve lisansüstü düzeyde danışmanlık görevi bulunup bulunmamasına göre önemli farklılık göstermektedir.

Akyüz (2000) tarafından, İzmir İli üç merkez ilçede (Karşıyaka, Konak, Bornova) Okulöncesi eğitim veren kurumlarda (İlköğretim okulları ve kız meslek liseleri) görevli müdür ve öğretmenlerin, okullarının örgütsel iklimine ve kendi iş doyumlarına ilişkin algılarını ölçmeye çalışan araştırma yapılmıştır. Araştırmada, İlköğretimde görevli öğretmen ve yönetici grubunun, Kız Meslek Liselerinde görevli öğretmen ve yönetici grubuna göre, okullarının iklimini daha olumlu algıladıklarını saptamıştır. Anılan okulların örgütsel iklim tipi ile öğretmenlerin kendi iş doyum boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle güvenlik ve sosyal boyutlarda, en yüksek doyumsuzluğun kapalı iklim tipinde, en az doyumsuzluğun açık iklim tipinde yaşandığını ortaya koymuştur. İlköğretimde görevli ana sınıfı öğretmenlerinin, kız meslek lisesinde görev yapan ana sınıf öğretmenlerine göre doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tüm denek grubu içinde en yüksek doyumsuzluk yaşayan grubun kız meslek lisesi bünyesinde görev yapan okulöncesi öğretmenleri olmuştur. Müdürler grubu içinde de, ilköğretim kurumlarında görev yapan müdürlerin, kendilerini daha doyumlu bulduklarını saptamıştır.

Süpçin (2000). “İlköğretim okullarında Örgüt İklimi” isimli araştırmasında Denizli İlindeki İlköğretim Okulları Öğretmenlerin çalıştıkları okulun örgütsel ikliminin kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları belirlemeye çalışmıştır. Ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Denizli ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler okullarının örgütsel iklimini her boyutuna aritmetik ortalamalar düzeyinde bakıldığında oldukça düşük algıladıkları gözlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, branş, en son mezun oldukları okul, çalışılan okulun sosyo- ekonomik yapısı ve türü gibi değişkenler bakımından çalıştıkları okulun örgütsel iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Öğretmenler örgüt ikliminin destekleme, yönlendirme, sınırlayıcılık, profesyonellik, samimiyet, ilgi boyutlarına ilişkin algıları ile yaş, cinsiyet, kıdem, branş, en son mezun olunan okul, çalışılan okulun türü ve okulun sosyo-ekonomik yapısı gibi bağımsız, değişkenler arasında fark saptanmamıştır.

Öğretmenlerin örgüt ikliminin boyutlarının kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgüt ikliminin kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algılarına; kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, sosyo-ekonomik yapısı düşük okullarda çalışan öğretmenleri, eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenleri diğer öğretmenlere göre daha olumsuz etkilediği belirtilmektedir.

Öğretmenlerin örgüt ikliminin kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları, özel okullarda çalışan öğretmenleri, devlet okulunda çalışanlara göre daha olumsuz etkilendikleri saptanmıştır.

Kadın öğretmenler örgüt ikliminin boyutlarından; destekleyicilik, yönlendiricilik, sınırlayıcılık, profesyonellik, samimiyet, ilgi boyutlarının tamamında kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları olumsuz yönde etkilendikleri saptanmıştır. Özel okullarda çalışan öğretmenler örgüt iklimi boyutlarından daha olumsuz yönde etkilenmektedir. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin örgüt ikliminin destekleyicilik, yönlendiricilik, profesyonellik boyutlarından, öğretmen okulu mezunlarının sınırlayıcılık boyutundan olumsuz yönde etkilendikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin örgüt ikliminin tüm boyutlarının kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ortalaması en yüksek örgüt iklimi boyutu profesyonellik iken ilgi boyutu ortalaması en düşük boyut olarak bulunmuştur.

İklimle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgüt ikliminin ölçülmesinde ve kavramlaşmasında önemli rol oynayan ve en çok bilinen araştırma, Halpin ve D. B. Croft'un 1962 yılında ilkokullarda birlikte yaptıkları araştırmadır. Bu araştırmada 71 ilkokulda, çalışmışlardır.

1151 denekten elde edilen verilere göre örgüt ikliminin 8 boyut elde edilmiştir. Bu boyutların dördü grup olarak çalışanların davranış özellikleri, diğer dördü ise lider olarak yöneticinin davranış özelliklerini içerir. Bu sekiz boyut şöyledir;

Grup Davranışları

Çözülme

Engellenme

Moral

Samimiyet

Yönetici Davranışları

Uzak durma

Yakından kontrol

İşe dönük

Anlayış gösterme

71 ilkokul, örgütsel iklim tiplerine ayrılarak, 6 örgütsel iklim tipi belirlenmiştir. Bu 6 örgütsel iklim tipi gerçekte bir doğru üzerinde açıktan kapalıya doğru sıralanmış gibi düşünülmemelidir. Ancak Halpin iklim tiplerinin sanki açıktan kapalıya doğru sıralanmış gibi düşünmenin pratikte yarar sağlayacağını belirtmiştir. Bununla birlikte iklim tiplerini iyi iklimden kötüye doğru sıralanmış olarak algılamamak gerekir. Saptanan iklim tipleri şunlardır.

Açık İklim

Bağımsız İklim

Kontrollü İklim

Samimi İklim

Babaca İklim

Kapalı İklim

Açık ve kapalı iklim türleri arasında farklılık vardır. Kapalı iklime kötü bir iklim demekten çok şansızlık ya da başka nedenlerle yardıma gereksinimi olan iklim tipi olarak görülebilir. Örgütsel iklim tipini değiştirmek oldukça güçtür. Halpin kapalı ya da kapalıya yakın iklim tiplerini rasyonel olarak değiştirebilmek için, durumun psikiyatrist ve hastası arasındaki ilişki gibi hassas, dikkatli ve grup üyeleri içindeki psikodinamik faktörleri dikkate alarak anlamak, analiz etmek ve yardım etmek

gerekir. Bu durumda iklimi değiştirmenin zor olduğu ama birlikte çalışmanın biçimini değiştirerek iklimin de değiştirilebileceği söylenebilir.

Halpin ve Croft kapalı iklimi, ğrenci ve öğretmenler tarafından rahatsız edici ve istenmeyen iklim türü olarak ele almışlardır. Kapalı iklimin kötüden çok, hasta ya da sağlıksız olduğunu vurgulamışlardır (Aksu, 1994:32; Paknadel,1988:32-34,).

Frederiksen rgüt ikliminin yönetim üzerinde etkilerini araştırırken 260 orta düzey yöneticiyi örnekleme almıştır. Farklı iklim yaratmak amacıyla dört ayrı durum tasarlamıştır. İlk ikisi yüksek düzeyde yaratıcı bir iklim ya da kurallara sıkı bir şekilde bağlı bir hava, diğer ikisi ise denetimin sıklılığına göre değişen bağımsız ve demokratik örgütsel iklimdir. Böylece nitelikleri yaratıcılık ve gevşek gözetim olan bağımsız ve uyumlu iklim ile nitelikleri kurallara bağlı denetim ve sıkı gözetim olan kararsız ve uyumsuz bir örgütsel iklim ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Yaratıcı rgütsel iklimlere sahip örgütte ileriye görme fazladır. Tutarlı, değişmez ve uyumlu bir iklimde çalışanların iş başarısını önceden bilme olanağı fazladır. Değişen ve uyumsuz iklimler de ise örgütün verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir. Farklı iklimler, farklı iş yöntemlerinin geliştirilmesine yol açar. Örneğin demokratik havaya sahip bir örgütte yöneticiler ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler daha dolaysız, kapalı iklimde ise ilişkiler çok daha biçimseldir (Peker, 1978:17,18).

Eğitim rgütlerinde, örgütsel iklim konusunda ilk araştırmayı yapanlardan olan Baker , ğrenci sayısı ile örgüt iklimi arasında ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırmacı ğrenci sayısı az olan devlet lisesi ile ğrenci sayısı çok olan devlet lisesinin iklimini betimlemiştir. Öğrenci sayısı az olan okulda iklimin daha samimi olması nedeniyle öğrencilerin daha fazla sorumluluk aldıkları ve faaliyet gösterdiklerini, ğrenci sayısı çok olan okullarda samimi bir iklimin oluşmadığını ve ğrenci başarısının düştüğünü belirtmektedir (Peker,1978:19).

Myers (1970) rgüt ikliminin birçok değişken tarafından etkilendiğini belirtmektedir. Örgüt iklimini etkileyen değişkenler dinamik ve etkileşim halindedir.

Bu etkileşim örgüt içindeki iklimi değiştirir. Örgüt iklimini etkileyen değişkenler; işin doğası, çalışanın konumu, yaşı, nitelikleri, yönetim politikaları, değerler, liderlik biçimi, kurallar, yönetmelikler ve denetim gibi. Bu değişkenler arasındaki etkileşim örgüt içindeki iklimin değişmesine neden olur.

George ve Bishop birlikte geliştirdikleri örgütün yapısal özellikleri ile örgütsel iklimi betimleme sorularını birleştirerek 296 öğretmene uygulamışlardır. Ulaşılan bulgulara göre okulun örgüt yapısı merkezileştikçe ve ilişkiler biçimselleştikçe oluşan iklimde anlayış gösterme ve samimiyet boyutları düşük, yakından kontrol, çözülme ve engelleme boyutlarının yüksek olduğunu saptamışlardır. Diğer bir ifade ile kapalı örgütsel bir iklim oluşmaktadır (Peker,1978,:20).

Dimuzio 1989 yılında, “Okul Büyüklüğü, Okul İklimi Ve Öğrenci Başarısı “ adlı araştırmasını New York eyaletinin orta dereceli okullarında yapmıştır.

Araştırmaya kırsal, kentsel ve kenar mahallelerdeki okullardan öğrenci sayıları 152 ile 2835 arasında değişen 53 orta dereceli okul örneklem olarak alınmıştır. Araştırmada öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin çok yüksek olduğu, okul iklim ile sosyo-ekonomik düzey arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Okul büyüklüğü ile pozitif okul iklimi arasında da bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, okul büyüklüğü ile öğrenci başarısı arasında negatif bir korelasyon bulunduğu, büyük okulların başarısının da büyük olacağı görüşünü destekleyici bir görüş saptanamamıştır. Yapılan bu araştırmada küçük okulların başarı durumunun daha iyi olduğu gözlenmiştir (Dimuzio, 1989; Dağlı, 1996: 24-25deki alıntı).

Stewart (1992) Devlet kolejlerinde örgütsel değerler ve liderlik niteliği ve örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada örgütsel kültürün üç önemli ögesi (liderlik, iklim ve değerler) arasında ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada daha önce geliştirilmiş üç ayrı anketten yararlanılmıştır.

John e. Rouche ve George A. Baker tarafından geliştirilen ‘‘kolej iklimi’’ ve ‘‘kolej liderliği’’ anketleri liderlik niteliği ve örgütsel iklim algılarını belirlemede kullanılmıştır.

Araştırma problemi yedi boyutta ele alınmış . sorular farklı bölümlerle ilgili gruplara (yönetim grubu, üniversite öğretim üyeleri ve personel) yöneltilmiş, ayrıca liderliğin üç boyutu ve örgütsel değerlerin dört boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı saptanmaya çalışılmış. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için çok yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iklim ile liderlik örgütsel değerler arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçları, liderlik ve iklim arasındaki ilişkinin de ikinci belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel değerler konusunda yapılan araştırmanın sonuçları, işğörenin örgütsel değerlerinin örgütsel kültürü büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Al-Derhim (1984), Katar’da ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında öğrenci, öğretmen, yönetici ve yönetici yardımcılarını örnekleme alarak yaptığı araştırmada bu okulların örgüt ikliminin algılanmasını belirlemeye çalışmıştır. Ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz;

Al-Derhim Yönetici ile öğretmenler arasında ilişkilerin yeterli ancak davranışların resmi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gecekonduarda görev yapan öğretmenler arasında ilişki köy ve şehirlerde görev yapan öğretmenlere göre daha sınırlı olduğunu saptamıştır. Merkezdeki okulların örgüt iklimini diğer okullarla karşılaştırdığında merkez okulların ikliminin daha açık olduğunu belirlemiştir. Kırsal okullarda çalışan öğretmenlerin diğer okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yakın denetim altındadır. Kız okullarındaki örgüt iklimini erkek okullarındaki iklime göre daha samimi olduğunu saptamıştır. Katar dışından gelen öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi ile Katar’lı öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi arasında fark olmadığını saptamıştır.

Gardner, 1991 yılında bir lisenin örgüt iklimini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada bu okulda iki iklim tipi saptamıştır.

Yöneticiler tarafından algılanan iklim

Personel tarafından algılanan iklim.

Mesleksel iklim ve sahiplik yöneticilerin iklim algısını tanımlamaktadır. Öğretmenlerin iklim algısı ise yönetime duyulan şüphe ve korku, öğretimde eksikliği vurgulama, yönetimle zayıf iletişim, çok fazla ders saati, kaliteli iş için yetersiz zaman şeklinde tanımlamaktadır.

Bu iki iklim tipi arasındaki ortak nokta ise öğrenci başarısına duyulan sadakat olarak görülmektedir (Gardner, 1991; Aksu,1994: 36'daki alıntı).

Harrison (1990:192), Florida da 990 ilköğretim okulunda yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında örgüt iklimi ve öğretmenlerin yıpranması arasında ilişkiyi saptamaya çalışmıştır. Ulaşılan bulguları şöyle özetleyebiliriz.

Öğretmenlerin yıpranma nedenleri olarak; "sıkı kontrol, aşırı düzen, yükselmenin az vurgulanması" olarak saptanmıştır. Okul yöneticilerinin seçilmesinde kontrol edici baskı yerine, gelişmeci-baskı daha olumlu bulunmuştur. Bu çalışmada kontrol-baskı, gelişmeci-baskı ve öğretmenleri yıpratıcı faktörler incelenmiştir. Gelişmeci-baskı ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki, kontrol – baskı ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki, gelişmeci- baskı ile kişisel başarı arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kontrol- baskı ile kişisel başarı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Withrow 1993 yılında, "Müdürün liderlik stili, okul iklimi, okul ve öğretmen değişkenleri arasındaki ilişkiler " konusunda araştırma yapmıştır.

Araştırmada öğretmenin, müdürünün liderlik stili hakkındaki algısı ile öğretmenin okul iklimi algısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara göre; liderlik davranışını betimleme ile okul iklimi arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Okulun büyüklüğü ve görünüşü liderlik davranışını betimlemeyi etkilemiştir. Öğretmenin cinsiyet ve yaşı okul iklimindeki bazı boyutları etkilemiştir. Öğretmenin yaşı, cinsiyeti ve mesleki kıdeminin liderlik davranışını betimlemeyi anlamlı bir şekilde etkilemediği saptanmıştır (Withrow (1993); Dağlı, 1996:24'deki alıntı).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin ve veri toplama aracının özellikleri, geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları, aracın uygulanması ve elde edilen bulguların istatistiksel çözümleme teknikleri üzerinde durulmaktadır.

Araştırma Modeli

Tarama modelleri; geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirlemektir (Karasar,1995:77). Bu nedenle araştırma tarama modeline göre yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Evren; araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür (Karasar, 1995, 106).

Bu araştırmanın evrenini 2004-2005 öğretim yılında İzmir ili metropol alanda bulunan ilçelerdeki 320 resmi ilköğretim okulu, bu okullarda görev yapan 11850 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar, çoğunlukla örneklem grubunun üzerinde yapılır ve alınan sonuçlar ilgili evrene genellenir (Karasar, 1995:110).

Evrendeki bütün kümelerin tek tek (Bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örnekleme küme örnekleme

denir. Oranlı küme örnekleme ise, alt evrendeki tüm kümelerin birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür.

Bu örnekleme yapılabilmek için, evren araştırma açısından önemli görülen belli bir değişkene göre, kendi içinde benzeşik olan alt evrenlere ayrılır. Sonra bu alt evrenlerden her birinden küme örnekleme yapılır. Her bir alt evrenden alınacak eleman miktarı, o alt evren içindeki payı oranında belirlenir. Böylece alınacak örneklemin, evreni tüm alt dilimleri ile temsil etmesi güvenceye alınmış olur (Karasar,1995,114-115). Bu araştırma oranlı küme örnekleme kullanılmıştır.

Araştırma örneklemini belirlenirken, araştırmanın evrenini oluşturan İzmir metropol alanındaki ilköğretim okulları buldukları ilçe ve erkek ve kadın okul müdürlerinin çalıştığı okullar kümelendirildi. Bunun için İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ARGE bölümünden veriler alındı. Araştırmanın örneklemini İzmir metropol alanında yer alan 320 resmi ilköğretim okulunun %10 seçilerek oluşturuldu. Her ilçede bulunan okulların %10'u seçilerek 32 okul örnekleme alındı. Metropol alandaki 9 ilçede (Balçova, Bornova, Buca, Çiğli, Gazimir, Güzelbahçe, Karşıyaka, Konak, Narlıdere) bulunan ilköğretim okulları yöneticisinin cinsiyetine göre kümelendirilerek aynı oranda örnekleme seçilmesine özen gösterildi. İzmir metropol alanındaki ilçelerde, okul müdürü kadın olan 14 okuldaki toplam öğretmen sayısı 450, okul müdürü erkek olan 18 okuldaki toplam öğretmen sayısı 794'tür.

Tablo 2'de örneklem kapsamına alınan ilköğretim okulları ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları verilmektedir.

Tablo 2

Örneklem Kapsamına Alınan Okullar ve Bu Okullardaki Öğretmen sayıları

Müdürü Erkek Olan Okullar	N	%	Müdürü Kadın Olan Okullar	N	%
Balçova asil Nadir İöo	26	3.3	Bornova Attaroğlu İÖÖ	27	6
Bornova Reşat Nuri Güntekin İöo	56	7.1	Buca Şehit Üst. Konuralp Özcan İöo	28	6.2
Bornova Ömer Özkan İÖÖ	24	3.0	Çiğli Hasan Sağlam İöo	18	4.1
Bornova Osman Çınar İöo	14	1.8	Gaziemir Dedeoğlu İöo	27	6
Buca Müşerref-Mahmut Tınaz İöo	52	6.5	Karşıyaka Evin Lelebicioğlu İöo	24	5.3
Buca Hasan Ali Yücel İöo	30	3.7	Karşıyaka Osman Faruk Verimer İöo	32	7.1
Buca 30 Ağustos İÖÖ	56	7.1	Karşıyaka Ankara İöo	44	9.6
Çiğli Tüpraş Mahmut Esat Bozkurt İöo	40	5.0	Konak Gazeteci Hasan Tahsin İöo	37	8.2
Gaziemir Atatürk İÖÖ	64	8.0	Konak Gültepe İöo	26	5.7
Güzelbahçe Vali Kazım Paşa İöo	26	3.3	Konak Esentepe İöo	19	4.1
Karşıyaka Cumhuriyet İöo	37	4.7	Konak Kemal Atatürk İöo	35	7.8
Karşıyaka Özgiller Dalan İöo	44	5.5	Konak Melih Özkat İöo	59	13.1
Karşıyaka Selçuk Yaşar Alaybey İöo	67	8.4	Konak Limontepe Seniye Hasan Saray İöo	39	8.7
Konak Agahefendi İöo	56	7.1	Narlidere Mustafa Şık İöo	35	7.8
Konak Barboros Hayrettin İöo	57	7.2			
Konak Duatepe İöo	13	1.6			
Konak Hakimiyet-i Milliye İÖÖ	49	6.2			
Konak Güzelyalı İöo	83	10.5			
Toplam	794	100		450	100

Tablo 2'deki İzmir Metropol alanında, örneklem kapsamına alınan, müdürü erkek olan on sekiz ilköğretim okulunda 794 öğretmen görev yapmaktadır. Örneklem kapsamında yer alan kadın okul müdürlerinin görev yaptığı on dört okulda toplam 450 öğretmen bulunmaktadır.

Örneklem grubunda bulunan okullardaki öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3
Örneklem Grubu Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	295	35.8
Kadın	529	64.2
Toplam	824	100.0

Tablo 3'te görüldüğü gibi %64.2'lik oranla, araştırma kapsamında yer alan deneklerin içinde kadın öğretmenlerin sayısı daha fazladır.

Tablo 4'te örneklem kapsamında yer alan öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 4
Örneklem Grubu Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı

Mezun oldukları okul	N	%
Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	239	29.4
Eğitim Fakültesi	293	35.6
Fen Edebiyat Fakültesi	137	16.7
Diğer	159	19.3
Toplam	824	100.0

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler, %35.6'lık oranla, araştırma kapsamında yer alan deneklerin içinde en fazla, Fen Edebiyat Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin sayısı en azdır (%16.7).

Örnekleme giren ilköğretim öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımı Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5
Örneklem Grubu Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-10 Yıl	246	29.9
11-15 Yıl	166	20.1
16-20 Yıl	183	22.2
21 Yıl Üstü	229	27.8
Toplam	824	100.0

Tablo 5'te görüldüğü gibi, 1-10 yıl arasında mesleki kıdem grubu öğretmenler, %29.9'lık oranla, araştırma kapsamında yer alan deneklerin içinde en fazla, mesleki kıdemi 11-15 yıl arasındaki grup en azdır (%20.1).

Tablo 6'de örneklem kapsamında yer alan öğretmenlerin bulunduğu okulda görev süresine göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 6
Örneklem Grubu Öğretmenlerin Bulunduğu Okulda Görev Süresine Göre Dağılımı

Bulunduğu Okulda Görev Süresi	N	%
1-5 Yıl	487	59.1
6-10 Yıl	247	30.0
11 Yıl ve üstü	90	10.9
Toplam	824	100

Tablo 6’de görüldüğü üzere 1-5 yıl arasında bulunduğu okulda görev yapan öğretmenler, %59,1’lık oranla, araştırma kapsamında yer alan deneklerin içinde en fazla grubu oluşturmaktadır.

Tablo 7’de örneklem kapsamında yer alan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 7
Örneklem Grubu Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branşlar	N	%
Sınıf Öğretmeni	406	49.2
Türkçe- Sosyal Bilgiler- Y.Dil	202	24.5
Matematik-Fen Bilgisi	116	14.0
Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	98	11.9
Toplam	824	100.0

Tablo 7’de görüldüğü üzere sınıf öğretmenleri, % 49,2’lık oranla, araştırma kapsamında yer alan deneklerin içinde en fazla grubu oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada elde edilen veriler olgusal ve yargısal veri türündendir. Olgusal olanlar, ”Öğretmenlerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ” ölçeği ile elde edilen ve araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerini gösteren verilerdir. Yargısal olanlar ise “Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Ölçeği” yargı maddelerine verilen yanıtları içeren verilerdir. Verilerin kaynağı ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin algılarının beşli Likert ölçeği üzerindeki işaretlerine dayanmaktadır. Likert tipi ölçekle ölçülen veriler sürekli değişken cinsindedir.

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen ve “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışlarına İlişkin Algılarını” ölçmeyi amaçlayan “Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında izlenen aşamalar şunlardır:

Ölçeğin genel çerçevesinin çizilebilmesi ve araştırma problemiyle olan ilişkisinin gücünü artırabilmek için ilk aşamada alan yazın taraması yapıldı. Alan yazın taramasıyla çıkarılan yargılar ve sonuçlar maddeler haline getirilerek cümleler oluşturulmuştur. Örgütsel iklimin ölçülmesi için Halpin ve Croft tarafından geliştirilen OCDQ ölçeğinden, Semiha Şahin’in geliştirdiği “Yöneticilerin Güdüleme Davranışları Envarteri”nden, Ercan Polat’ın geliştirdiği “Öğretimsel Liderlik Anket”i benzer nitelikli veri toplama araçları incelenmesinden yola çıkılarak 109 maddeden oluşan likert tipi ön deneme formu oluşturuldu.

Hazırlanan deneme formu DEÜ Buca Eğitim Fakültesi’nden üç öğretim üyesi ve Çiğli Tüpraş Mahmut Esat Bozkurt İ.Ö.O’da görev yapan farklı branşlardaki öğretmenler tarafından incelenmiş alınan görüşler doğrultusunda maddelerde düzeltmeler yapılmıştır.

Bu çalışmalardan sonra ön deneme formu Çiğli Tüpraş Mahmut Esat Bozkurt İÖÖ, Çiğli Hasan Sağlam İÖÖ , Çiğli Maltepe İÖÖ, Karşıyaka Cumhuriyet İÖÖ, Çiğli Şehit Çevik Ersin Temel İÖÖ, Karşıyaka Özgiller Dalan İÖÖ, Konak Gültepe İÖÖ, Buca Hasan Ali Yücel İÖÖ, Çiğli Münerver Öğretmen İÖÖ, Karşıyaka Evin Leblebicioğlu İÖÖ’da 254 öğretmene uygulanarak verilmiş olan yanıtlardan hareketle maddelerin ayırıcılık indeksleri hesaplanmış ve ayırıcılık, gücü 0.52’in altında olan 43 madde ölçekten çıkarılmış, gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

“Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları” ölçeğinin deneme sonuçlarına göre, iç tutarlılık (Cronbach Alpha Güvenirlik) katsayısı 0.98 olarak hesaplanmıştır. Okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma konusunda yapılan sınıflamalara uygun bir ölçek geliştirmek amacıyla ölçeğin yapı geçerliliğine bakılmıştır. Bu amaçla Faktör Analizi (Temel bileşenler Analizi) yapılmış ve ölçeğin 7 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bunlar, “1. Maddi Kaynak

Oluşturma, 2. Fiziki koşullar, 3. İletişim, 4. Demokratiklik, 5. İnsan İlişkileri, 6.Yönetici Nitelikleri, 7. Okul Geliştirme ve Liderlik” başlıkları altında toplanmıştır. Ölçekte yer alan 66 maddenin madde test korelasyonu (Madde ayırıcılık gücü indeksleri) Ek 2 ‘de, faktör yükleri ise Ek 3 ‘de verilmiştir.

Bu araştırmanın bağımlı görünümlü değişkenleri öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları hakkındaki algılarından oluşan düşüncelerdir. Bağımsız görünümlü değişkenleri ise öğretmenlerin bireysel ve mesleki özellikleridir. Araştırmada öğretmenlerin kişisel ve mesleki özellikleri adı altında cinsiyetleri, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri, buldukları okulda görev süresi, branşları gibi değişkenler yer almaktadır.Ölçeğin kişisel ve mesleki özellikler bölümünde bu değişkenler yer alırken, ikinci bölümde okul müdürünün okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını içeren 66 yargı maddesi yer almaktadır. Bu yargılara ilişkin tepkileri belirlemek için likert tipi ölçekte beşli olarak derecelendirme yapılmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında Hiç Katılmıyorum ‘‘1-1.80’’, Katılmıyorum ‘‘1.81-2.60’’, Kararsızım (orta düzeyde katılıyorum) ‘‘2.61-3.40’’, Katılıyorum (İyi Düzeyde) ‘‘3.41-4.20’’, Tamamen Katılıyorum ‘‘4.21-5.00’’ olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. İlköğretim okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranış ölçeği Ek1’de verilmiştir. Elde edilen bulgular tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Hazırlanan ‘‘Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranış ‘‘ölçeği 2005 yılının Mayıs- Haziran aylarında örnekleme alınan okullarda uygulanmıştır.

Uygulamadan önce İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izin alınmıştır. İzin belgesi Ek 4 ‘te verilmiştir. Uygulama yapılmadan önce belirlenen okullara ön ziyaret yapılarak uygulamanın yapılacağı gün ve saat belirlenmiştir. Belirlenen bu tarihlerde okullara gidilerek uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Uygulama esnasında okul müdür ve yardımcılarının uygulama ortamında olmamasına özen gösterilmiştir. Kadın okul müdürlerin görev yaptığı ilköğretim okullarında toplam öğretmen sayısı 450 olup, bu öğretmenlerin 317 tanesinden,

Erkek okul müdürlerin görev yaptığı ilköğretim okullarında toplam öğretmen sayısı 794 olup, bu öğretmenlerin 507 tanesinden geçerli olan ölçek toplanmıştır.

Verilerin Çözümleme Teknikleri

Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 11.0 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesi amacıyla aşağıdaki istatistiksel teknikler kullanılmış;

Frekans Dağılımı Bir ya da daha çok değişkene ait değerlerin ya da puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri sayı ve yüzde olarak verir (Büyüköztürk, 2004:21).

Aritmetik Ortalama; Ölçümlerin aritmetik toplamalarının ölçüm sayısına bölünmesidir (Karasar, 1995:211)

t-istatistiği ; İki ilişkili örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için kullanılır.

Varyans Analizi ; İki ya da daha çok ilişkili ölçüm setlerine ait ortalama puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için kullanılır.

Scheffe Testi ; Ortalama puanların farklılığının kaynağını belirlemek için kullanılır.

Çalışmada her alt problemle ilgili frekans (F), yüzde (%), aritmetik ortalama (X) ve Standart sapma (SS) değerleri bulunarak, tablolar halinde ayrı ayrı verilmiştir.

Araştırmada, iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için, bağımsız grupların ortalamalarının karşılaştırılmasını sağlayan ‘‘t’’ istatistiğinden, üç ya da daha fazla gruplar arasındaki farkın test edilmesinde ise varyans analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizi sonucunda, aralarında anlamlı düzeyde fark bulunan ortalamalarda farkın kaynağını bulmak için ‘‘scheffe’’ testi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın üzerine kurulduğu problem ve alt problemlerin çözümü için “ Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları” ölçeği ile toplanan veriler istatistiksel olarak çözümlenerek bulgulara ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar alt problemlere göre sırasıyla aşağıda verilmiştir.

1. Birinci Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi aşağıdaki gibidir.

1.1 İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışlarını sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

1.2. Cinsiyetlerine,

1.3. Mezun oldukları okullara,

1.4. Mesleki kıdemlerine,

1.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,

1.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

1.1. Araştırmanın bu alt probleminde “ İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışlarını sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu amaçla kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8
Kadın İlköğretim Okulu Müdürü ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Madde	Davranışlar	X	SS
1	Öğretim etkinliklerini planlarken, velilerin ekonomik durumunu göz önünde bulundurur.	3,69	0.96
2	Öğretim etkinlikleri için gerekli kaynakları sağlamada çevresel gruplardan (esnaf ve sanatkar, ticaretle uğraşanlar,dernekler,siyasi gruplar,klüplerden) yararlanır.	3.56	1.00
3	Sosyal etkinlikler (çay, pilav günü, çevre gezileri gibi) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlamak için gerekli çabayı gösterir.	3.59	1.11
4	Planlanan öğretimsel etkinlikleri gerçekleştirmek için gerekli maddi kaynakları sağlama bakımından yaratıcı görüşlere sahiptir.	3.38	1.16
5	Okulda özel kurslar (bilgisayar, yabancı dil, folklor vs) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlar.	2.92	1.19
6	Velilerin ve öğrencilerin yaptığı el işlerinin satılması için etkinlikler düzenleyip okula kaynak sağlar.	3.23	1.22
7	Büyük şehir belediyesinin veya ilçe belediyesinin olanaklarından yararlanarak okula kaynak sağlar.	3.31	1.08
8	Okul binasının bakım ve onarımına özen gösterir.	3.75	0.99
9	Ders araç gereçlerinin öğretmenler tarafından rahatça kullanılmasına olanak sağlar.	3.74	1.02
10	Teknoloji sınıfının oluşturulmasına ve işlerlik kazandırılmasına önem verir.	3.48	1.07
11	Spor alanlarının oluşturulmasına ve düzenlenmesine önem verir.	3.23	1.06
12	Öğretmenler odasında öğretmenlerin yararlanabilecekleri teknolojik olanaklar sağlar.	3.36	1.13
13	Laboratuvarın oluşturulmasına ve kullanımına önem verir.	3.51	1.05
14	Okul büro malzemelerinden çok, öğretim araç-gereçlerinin alınmasına özen gösterir.	3.47	1.08
15	Öğretmenlere, onların olumlu kişilik özelliklerinden yola çıkarak ve onları vurgulayarak yaklaşır.	3.35	1.14
16	Konuşurken üst mevkide olduğunu hissettirmez.	3.29	1.23
17	Öğretmenlerle iletişimi esnasında kendisini onların yerine koyar.	3.14	1.19
18	Daha çok yazılı iletişimi kullanır.	3.30	1.13
19	İşleri emir vererek yaptırır.	3.21	1.21
20	Dinlemekten çok konuşmayı sever.	3.10	1.15
21	Sınıf sorunlarının çözümünde öğretmenlere yardımcı olur.	3.45	1.03
22	Ses tonu ve mimiklerini iyi kullanır.	3.58	1.02
23	Öğretmenlere kararlara katılma olanağı sağlar.	3.35	1.03
24	Velilere yeterlilikleri oranında kararlara katılma olanağı sağlar.	3.30	1.00
25	Öğrencileri ilgilendiren konularda, onlara kararlara katılma olanak sağlar.	3.35	0.99
26	Alınan kararların uygulanmasına ilişkin öğretmenlerin eleştirilerini hoşgörü ile karşılar.	3.26	1.09
27	Öğretmenlerin yasal haklarından yararlanmasına özen gösterir	3.58	1.06
28	Öğretmen öğrenci ilişkilerinin demokratik olmasına önem verir.	3.55	0.99
29	Öğretmenle ilişkilerinde demokratiktir.	3.28	1.15
30	Yardımcı personelle ilişkilerinde demokratiktir.	3.48	1.04
31	Öğretmenlerin görüş ve önerilerine önem verir.	3.45	1.04
32	Öğretmenler arasında siyasi ,etnik veya dini ayrım yapmaz.	3.69	1.03
33	Okulda işler demokratik kurallar çerçevesinde işler.	3.47	1.06
34	Kuralları keyfi olarak kullanmaz	3.54	0.99

Madde	Davranışlar	X	SS
35	Öğretmenlerin özel sorunlarının çözümünde yardımcı olur.	3.63	0.98
36	Öğretmenlerinin okulda yaşadıkları sorunlarını paylaşır.	3.55	1.00
37	Öğretmenlerin okulda yaşadıkları sorunların giderilmesine yardımcı olur.	3.47	1.03
38	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarını dikkate alır.	3.34	1.06
39	Öğretmenler arasında ilişkilerin gelişmesi için sosyal etkinlikler düzenler.	3.15	1.11
40	Okul müdürümüzle sorunlarımızı rahatlıkla tartışabiliriz.	3.33	1.14
41	Öğretmenlerinin haklarını her durumda korur	3.50	0.98
42	Öğretmenleriyle uyumlu çalışır.	3.45	0.99
43	Okula öğretmenlerden önce gelmektedir.	3.25	1.25
44	Aldığı kararların tartışılmasından hoşlanmaz	2.88	1.11
45	Denetimi, öğretmeni geliştirme amaçlı kullanır.	3.25	1.00
46	Görev dağılımında adil davranır.	3.24	1.09
47	Toplantılarda tek yanlı bilgi verir	3.31	1.01
48	Başarıları ödüllendirir	3.27	1.00
49	Her konuda tarafsız davranır.	3.17	0.99
50	Öğretmenleri gizli ya da habersiz olarak izleme yerine açıkça denetler.	3.36	0.98
51	Öğretmenleri denetlerken katı ve sert davranışlardan kaçınır.	3.36	1.00
52	Kendi görevlerini öğretmenlere yüklemekten kaçınır.	3.46	0.98
53	Yasa ve yönetmelikleri baskı aracı olarak kullanmaktan kaçınır.	3.40	1.01
54	Öğretimin geliştirilmesi amacıyla yapılan gözlemlerden sonra öğretmenlerle görüşür.	3.47	0.98
55	Okuldaki disiplin sorunlarının ele alınması ve düzeltilmesi ile ilgili teknikleri öğretmen ve öğrencilerle birlikte ele alır, uygulamaları değerlendirir.	3.39	1.06
56	Öğretmenlerin morallerinin yükselmesine ve bunun sürmesine katkıda bulunur.	3.20	1.08
57	Okul gelişim etkinliklerini planlarken okul gereksinimlerini göz bulundurur.	3.51	1.00
58	okul gelişim etkinliklerine velinin ve yerel toplulukların katılımını sağlar.	3.38	1.04
59	okul gelişim etkinliklerini planlarken öğretmenin desteğini alır.	3.43	1.04
60	Okulda güven verici ortam oluşturur.	3.27	1.14
61	Okul gelişim etkinliklerinde takım halinde çalışmayı önemser.	3.32	1.10
62	Okul gelişim etkinliklerinin başarı derecesini ölçer.	3.36	0.99
63	Okulu geliştirmek için uzun erimli amaçlar koyar.	3.35	1.01
64	Okulu geliştirme etkinliklerine okulun öncelikli sorunlarından başlar.	3.49	1.04
65	Okuldaki gelişmenin eğitimsel hedefler doğrultusunda gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirir	3.29	1.04
66	Okulu geliştirme çalışmalarına velilerin gönüllü katılımını sağlar.	3.29	1.09
Toplam		3.38	0.70

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları genel olarak ‘‘orta’’ derecede (X= 3.38) sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine göre, en düşük ortalama ‘Aldığı kararların tartışılmasından hoşlanmaz.’ı içeren 44. maddeyi, okul müdürlerinin ‘orta’ (2.88) düzeyde diğer maddelere göre daha az sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. ‘Aldığı kararların tartışılmasından hoşlanmaz.’ı içeren 44. madde okul ikliminin boyutlarından ‘yönetici niteliklerini’ ölçmek amaçlı kullanılmıştır. Karar vermeyi; bir sonuca varabilmek için, örgütteki üyelerin birbirini etkilemesi şeklinde tanımladığımızda karar sürecinde informal iletişimin oynadığı role dikkat çekmiş oluruz. Bu durumda karar süreci, yöneticinin formal ve informal boyutlar arasındaki etkileşimin bir ürünü olmaktadır. Karar sürecinin tamamlanabilmesi, örgütün formal ve informal boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesine bağlıdır (Bursalıoğlu,2000:83). Öğretmenlerin karar verme sürecine katılması ile yüksek moral ve öğretmene saygı arasında anlamlı ilişki bulunduğunu gösteren bulgular vardır. Bu durum yöneticinin, öğretmenin yeterliliğine saygı gösterdiğini ifade eder ki bu da öğretmenin moralinin yükselmesine neden olur (Aydın, 1998:130). Yüksek moral öğretmenin işinde doyuma ulaşmasını kendisini başarılı ve iyi hissetmesini sağlar. Bu da açık okul ikliminin oluşturulmasında önemli rol oynar. Açık iklime sahip okullarda yüksek birlik duygusu ve anlayış bulunur (Taymaz, 2000:72).

Özkaya (2003:4) ‘Kadınların İş Yaşamında Başarılarını Etkileyen Faktörler’ adlı araştırmasında kadın yöneticilerin %51.7’si son kararı kendilerinin verdiğini, %24’ü grup arkadaşlarıyla, %6.9’u da arkadaşlarının fikirlerinin aldığını ancak son kararı yine kendilerinin verdiğini ifade etmişlerdir. Aynı kişilere ‘otoriter’, ‘paylaşımçı’, ‘demokrat’, ‘katılımcı’ yönetim şekillerinden hangisini benimsedikleri sorulduğunda kadınların % 48.3’ü ‘katılımcı’, %10.3 ‘otoriter’, %10.3 ‘demokrat’ anlayışı benimsediklerini ifade etmektedirler. Bu sonuçlarla kadın yöneticilerin aktif olarak rolünü oynarken son kararı kendilerinin vermesi çelişki yaratmaktadır. Araştırmacı bu konuda iki varsayım ileri sürmüştür. Kadınların her zaman mantıkları ile hareket etmeleri diğeri ise olaylar karşısında sezgilerine güvenmeleridir. Araştırmaya katılan kadınların %74’ünün mantıkları ile hareket ettiğini, %90.8’inde sezgilerini güvendiğini ifade etmektedirler. Bu durumda

kadınların pek çok değişkeni bir arada düşünerek son kararı kendilerinin vermeleri farklı bir yönetim anlayışı olarak nitelendirilebilir.

Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine göre, en yüksek ortalama, ‘‘Okul binasının bakım ve onarımına özen gösterir.’’ içeren 8. maddeyi, okul müdürlerinin ‘‘iyi’’(3.75) derecede diğer maddelere göre daha çok sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. ‘‘Okul binasının bakım ve onarımına özen gösterir.’’ içeren 8. madde okul ikliminin boyutlarından fiziki koşulları ölçmek amaçlı kullanılmıştır. Okulun fiziki durumu, ders araç ve gerecinin sağlanması, sınıflardaki öğrenci sayısı, olumlu çalışma ortamının oluşturulması okul iklimine olumlu katkı sağlamaktadır. Okulların fiziki yapısının çalışma koşullarına uygunluğu, temiz, bakımlı olması morali etkilediği gibi davranışları da etkilemektedir. Fiziki koşullar morali etkileyen etkenlerden biridir. Eren’in de belirttiği gibi, iyi çalışma koşulları morali, yükseltmede destekleyici rol oynar. Morali; bir insan ya da insan grubuna egemen olan iklim olarak tanımladığımızda moralin örgüt iklimi üzerinde son derece önemli etkiye sahip olduğunu söyleyebilir (1998:108). İklim ile moral arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çok araştırma yapılmıştır. Bunlardan biri Okul ikliminin ilkokullarda görev yapan öğretmenleri ne kadar etkilediğini araştıran Perullo, kapalı iklimi olan okullarda çalışan öğretmenlerin açık ve orta iklimde sahip öğretmenlere oranla daha düşük morale sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Köksal,1991:36’dan Topçu, 1998:131 alıntı). Fiziksel koşullar morali etkilediği gibi; fiziksel koşulların insan yapısına uydurulması çalışma psikolojisini de olumlu yönde etkileyerek okulda açık iklimin oluşmasına katkı sağlar (Taymaz,1997:106).

1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturma Davranışı

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘Öğretmenlerin cinsiyetine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul ikliminin oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? ‘‘ Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 9’da, Öğretmenlerin cinsiyetine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine ait ‘t’ istatistiği sonuçları verilmektedir.

Tablo 9
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait ‘t’ İstatistiği

Cinsiyet	N	X	SS	t	Sd	p
Kadın	208	3.35	0.72	1.15	315	0.25
Erkek	109	3.44	0.67			

Tablo 9’daki değerler incelendiğinde, kadın öğretmenlerin, kadın okul müdürünün okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarının ortalaması ‘‘3.35’’, erkek öğretmenlerin ise ortalaması ‘‘3.44’’ olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenler kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışını ‘‘iyi’’ derecede, kadınlar ise ‘‘orta’’ derecede sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. Ernst & young’a bağlı İnsankaynakları.com Sitesinin Mart 2005 platin dergisi için yaptığı ‘‘iş’te kadın olmak’’ adlı araştırmada kadın katılımcıların çoğu kadın yöneticiyi tercih etmezken, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla kadın yöneticiyi tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bunun nedeni olarak kadınların hemcinsleri ile olan ilişkilerinde dayanışma ve rekabetle ilgili sıkıntılardan kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir (insankaynaklari.com. erişim tarihi 01.07.2005).

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan t istatistiğine göre kadın ve erkek öğretmenlerin, kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışının aritmetik ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmamıştır. Buna göre öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin kadın okul müdürünün okul iklimini oluşturma davranışının algılanmasında fark yaratmadığı söylenebilir.

1.3. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okula Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturma Davranışı

Araştırmanın bu alt probleminde “Öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 10’da, Öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 10
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okula Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları
Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart
Sapma

Okullar	N	X	SS
Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek Okulu	82	3.30	0.76
Eğitim Fakültesi	118	3.38	0.74
Fen fakültesi	53	3.42	0.65
Diğer	64	3.45	0.60
Toplam	317	3.38	0.70

Tablo 10’daki değerler incelendiğinde, kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, mezun oldukları okula göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları; mezun olduğu okul diğer okullar olarak sınıflanan (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenler “3.45” en yüksek; eğitim enstitüsü ve eğitim yüksek okulundan mezun olan öğretmenler “3.30” ile en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Buna göre; diğer okullardan ve Fen Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya dönük davranışları sergilemeye ilişkin görüşleri “iyi”, eğitim enstitüsü ve eğitim yüksek okulundan ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin “orta” derece olduğu söylenebilir.

Tablo 11’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını sergilemelerine ilişkin, görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir..

Tablo 11
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.890	3	0.297	0.587	0.62
Grup İçi	158.28	313	0.506		
Toplam	159.169	316			

Tablo 11’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını sergilemelerine ilişkin, görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları

Araştırmanın bu alt probleminde “Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 12’de, Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir

Tablo 12
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Mesleki Kıdem	N	X	SS
1-10 yıl	119	3.43	0.73
11-15 yıl	57	3.42	0.71
16-20 yıl	61	3.28	0.64
21 yıl ve üstü	80	3.35	0.71
Toplam	317	3.38	0.70

Tablo 12'deki değerler incelendiğinde, kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, okul müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları, mesleki kıdemi;1-10 yıl olanlarda (X= 3.43) en yüksek, 16-20 yıl olanlarda ise en düşük (X= 3.28) olduğu görülmektedir.

Buna göre; kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin görüşlerinin, mesleki kıdemi; 1-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenler "iyi"; 16-20 ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenler "orta" derecede olduğu söylenebilir.

Tablo 13'te Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 13
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.015	3	0.338	0.669	0.57
Grup İçi	158.155	313	0.505		
Toplam	159.169	316			

Tablo 13'teki değerler incelendiğinde, Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik

davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

1.5. Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları

Araştırmanın bu alt Probleminde ‘‘Öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev sürelerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?’’ Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 14’te öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev sürelerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları verilmektedir.

Tablo 14
Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Görev Süresi	N	X	SS
1-5 yıl	203	3.37	0.72
6-10 yıl	83	3.43	0.71
11 yıl ve üstü	31	3.30	0.56
Toplam	317	3.38	0.70

Tablo14’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları, görev süresi; 6-10 yıl olanlarda ($X= 3.43$) en yüksek, 11 yıl ve üstü olanlar ise en düşük ($X= 3.30$) ortalama olduğu görülmektedir.

Buna göre; kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin görüşlerin, okuldaki görev süresi; 6-10

yıl olan öğretmenlerde ‘‘iyi’’; 1-5 ve 11 yıl ve üstü olan öğretmenlerde ise ‘‘orta’’ derecede olduğu söylenebilir.

Tablo 15’te Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir..

Tablo 15
Öğretmenlerin Bulduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.403	2	0.202	0.399	0.67
Grup İçi	58.766	314	0.506		
Toplam	159.169	316			

Tablo 15’teki değerler incelendiğinde, Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

1.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 16’da, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları verilmektedir. .

Tablo 16
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Branşlar	N	X	SS
Sınıf öğretmeni	163	3.41	0.73
Türkçe-Sosyal Bilgiler-İngilizce	78	3.37	0.78
Matematik- Fen Bilgisi	40	3.31	0.44
Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.37	0.65
Toplam	317	3.38	0.70

Tablo 16'daki değerler incelendiğinde kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerden, kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik sergilediği davranışları sınıf öğretmenleri $X=3.41$ ile "iyi" derecede algılamakta diğer grupların "orta" derecede algıladıkları görülmektedir.

Tablo 17'de Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 17
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.30	3	0.100	0.197	0.89
Grup İçi	158.869	313	0.508		
Toplam	159.169	316			

Tablo 17'deki değerler incelendiğinde, Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

İkinci Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi aşağıdaki gibidir.

2.1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okullarında görev yapan erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasına yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşleri, öğretmenlerin,

2.2. Cinsiyetlerine,

2.3. Mezun oldukları okullara,

2.4. Mesleki kıdemlerine,

2.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,

2.6. Branşlarına göre, anlamlı farklılık var mıdır?

2.1. Araştırmanın bu alt probleminde “ İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşlerin öğretmenlerin bazı özelliklerine göre farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu amaçla erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış sonuçlar tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18
Erkek İlköğretim Okulu Müdürü ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Madde	Davranışlar	X	SS
1	Öğretim etkinliklerini planlarken, velilerin ekonomik durumunu göz önünde bulundurur.	3,53	1.05
2	Öğretim etkinlikleri için gerekli kaynakları sağlamada çevresel gruplardan (esnaf ve sanatkar, ticaretle uğraşanlar,dernekler,siyasi gruplar,klüplerden) yararlanır.	3.48	1.07
3	Sosyal etkinlikler (çay, pilav günü, çevre gezileri gibi) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlamak için gerekli çabayı gösterir.	3.44	1.15
4	Planlanan öğretimsel etkinlikleri gerçekleştirmek için gerekli maddi kaynakları sağlama bakımından yaratıcı görüşlere sahiptir.	3.27	1.07
5	Okulda özel kurslar (bilgisayar, yabancı dil, folklor vs) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlar.	3.06	1.17
6	Velilerin ve öğrencilerin yaptığı el işlerinin satılması için etkinlikler düzenleyip okula kaynak sağlar.	2.87	1.17
7	Büyük şehir belediyesinin veya ilçe belediyesinin olanaklarından yararlanarak okula kaynak sağlar.	3.28	1.11
8	Okul binasının bakım ve onarımına özen gösterir.	3.51	1.08
9	Ders araç gereçlerinin öğretmenler tarafından rahatça kullanılmasına olanak sağlar.	3.35	1.19
10	Teknoloji sınıfının oluşturulmasına ve işlerlik kazandırılmasına önem verir.	3.24	1.16
11	Spor alanlarının oluşturulmasına ve düzenlenmesine önem verir.	3.09	1.14
12	Öğretmenler odasında öğretmenlerin yararlanabilecekleri teknolojik olanaklar sağlar.	3.17	1.17
13	Laboratuvarın oluşturulmasına ve kullanımına önem verir.	3.23	1.17
14	Okul büro malzemelerinden çok, öğretim araç-gereçlerinin alınmasına özen gösterir.	3.17	1.16
15	Öğretmenlere, onların olumlu kişilik özelliklerinden yola çıkarak ve onları vurgulayarak yaklaşır.	3.02	1.20
16	Konuşurken üst mevkide olduğunu hissettirmez.	3.01	1.30
17	Öğretmenlerle iletişimi esnasında kendisini onların yerine koyar.	2.90	1.24
18	Daha çok yazılı iletişimi kullanır.	2.97	1.23
19	İşleri emir vererek yaptırır.	2.95	1.29
20	Dinlemekten çok konuşmayı sever.	2.76	1.24
21	Sınıf sorunlarının çözümünde öğretmenlere yardımcı olur.	3.14	1.43
22	Ses tonu ve mimiklerini iyi kullanır.	3.10	1.20
23	Öğretmenlere kararlara katılma olanağı sağlar.	3.09	1.17
24	Velilere yeterlilikleri oranında kararlara katılma olanağı sağlar.	3.13	1.14
25	Öğrencileri ilgilendiren konularda, onlara kararlara katılma olanağı sağlar.	3.08	1.12
26	Alınan kararların uygulanmasına ilişkin öğretmenlerin eleştirilerini hoşgörü ile karşılar.	3.06	1.15
27	Öğretmenlerin yasal haklarından yararlanmasına özen gösterir.	3.25	1.15
28	Öğretmen öğrenci ilişkilerinin demokratik olmasına önem verir.	3.21	1.15
29	Öğretmenle ilişkilerinde demokratiktir.	3.10	1.21
30	Yardımcı personelle ilişkilerinde demokratiktir.	3.13	1.16
31	Öğretmenlerin görüş ve önerilerine önem verir.	3.09	1.19
32	Öğretmenler arasında siyasi ,etnik veya dini ayırım yapmaz.	3.36	1.18
33	Okulda işler demokratik kurallar çerçevesinde işler.	3.16	1.19
34	Kuralları keyfi olarak kullanmaz	3.25	1.20

Madde	Davranışlar	N	SS
35	Öğretmenlerin özel sorunlarının çözümünde yardımcı olur.	3.21	1.20
36	Öğretmenlerinin okulda yaşadıkları sorunlarını paylaşır	3.12	1.19
37	Öğretmenlerin okulda yaşadıkları sorunların giderilmesine yardımcı olur.	3.10	1.18
38	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarını dikkate alır.	3.04	1.18
39	Öğretmenler arasında ilişkilerin gelişmesi için sosyal etkinlikler düzenler.	2.88	1.16
40	Okul müdürümüzle sorunlarımızı rahatlıkla tartışabiliriz.	3.05	1.18
41	Öğretmenlerinin haklarını her durumda korur	3.10	1.14
42	Öğretmenleriyle uyumlu çalışır.	3.13	1.16
43	Okula öğretmenlerden önce gelmektedir.	3.08	1.20
44	Aldığı kararların tartışılmasından hoşlanmaz	3.00	1.15
45	Denetimi, öğretmeni geliştirme amaçlı kullanır.	3.03	1.08
46	Görev dağılımında adil davranır.	3.11	1.12
47	Toplantılarda tek yanlı bilgi verir	3.11	1.12
48	Başarıları ödüllendirir	3.04	1.13
49	Her konuda tarafsız davranır.	3.00	1.08
50	Öğretmenleri gizli ya da habersiz olarak izleme yerine açıkça denetler.	3.13	1.07
51	Öğretmenleri denetlerken katı ve sert davranışlardan kaçınır.	3.25	1.17
52	Kendi görevlerini öğretmenlere yüklemekten kaçınır.	3.25	1.10
53	Yasa ve yönetmelikleri baskı aracı olarak kullanmaktan kaçınır.	3.26	1.10
54	Öğretimin geliştirilmesi amacıyla yapılan gözlemlerden sonra öğretmenlerle görüşür.	3.23	1.08
55	Okuldaki disiplin sorunlarının ele alınması ve düzeltilmesi ile ilgili teknikleri öğretmen ve öğrencilerle birlikte ele alır, uygulamaları değerlendirir.	3.17	1.08
56	Öğretmenlerin morallerinin yükselmesine ve bunun sürmesine katkıda bulunur.	3.00	1.14
57	Okul gelişim etkinliklerini planlarken okul gereksinimlerini göz bulundurur.	3.23	1.12
58	Okul gelişim etkinliklerine velinin ve yerel toplulukların katılımını sağlar.	3.19	1.14
59	Okul gelişim etkinliklerini planlarken öğretmenin desteğini alır.	3.25	1.13
60	Okulda güven verici ortam oluşturur.	3.12	1.18
61	Okul gelişim etkinliklerinde takım halinde çalışmayı önemser.	3.21	1.19
62	Okul gelişim etkinliklerinin başarı derecesini ölçer.	3.09	1.10
63	Okulu geliştirmek için uzun erimli amaçlar koyar.	3.08	1.05
64	Okulu geliştirme etkinliklerine okulun öncelikli sorunlarından başlar.	3.20	1.09
65	Okuldaki gelişmenin eğitimsel hedefler doğrultusunda gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirir	3.20	1.07
66	Okulu geliştirme çalışmalarına velilerin gönüllü katılımını sağlar.	3.21	1.11
Toplam		3.14	0.82

Tablo 18'deki değerler incelendiğinde, öğretmenler, erkek okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları genel olarak "orta" derecede ($X = 3.14$) sergiledikleri görülmektedir..

Tablo 18'de görüldüğü gibi, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine göre, en düşük ortalama, "Dinlemekten çok konuşmayı sever."i içeren 20. maddeyi "orta"

(2.76), düzeyde diğer maddelere göre daha az sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. “Dinlemekten çok konuşmayı sever.”ı içeren 20. madde okul ikliminin boyutlarından iletişimi ölçmek amaçlı kullanılmıştır.

İletişim sadece konuşmak anlamında değerlendirilemez. Çünkü iletişim; konuşmayı, dinlemeyi, yazmayı ve sembolik aktarımlar dahil her türlü mesajı aktarırken ne söylediğimiz, söylediklerimizin alınıp alınmadığı ve istediğimiz etkiyi bırakıp bırakmadığını fark edebilmeyi gerektiren bir süreçtir (Özden, 2004: 280). Okul yöneticilerinin öğretmenlerle sağlıklı ve etkili ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri sürdürebilmesi onun dinleme yeteneğine bağlıdır. Tüm insanlar söyleyeceklerinin değerli ve önemli olduğuna inanırlar. Bu için karşıdaki kişiye verdiğimiz değer en önemli göstergesi onu dinlemek için ayrılan zaman ve dinleme biçimidir (Baltaş ve Baltaş, 2002:162). Birbirini dinlemeyen insanların etkili iletişim kurmaları beklenemez. Etkili iletişim kurabilmenin yolu etkili dinlemeden geçer. Etkili bir iletişim ağı kurabilen yönetici okulda sağlıklı iklim oluşturulmasına katkı sağlar. Okul yöneticisi okulun başarısında önemli rol oynayan olumlu iklimi oluşturmak için, öğretmenleri kendine bağlaması gerekir. Öğretmen ve yardımcı personelle iyi iletişim kurabilen bir yönetici onları yönlendirmesi kolaylaşacaktır. İletişim insanları birbirine bağlayan ve onları sosyal grup olarak uyumlu şekilde çalışmalarını sağlayan bağıdır. İletişim bireyleri örgüt amaçları etrafında toplanmasını sağladığı gibi bireylerin psikolojik bütünlüğünü ve dengesini korumada önemli işleve sahiptir. Bireyin örgütsel amaçlara bağlanmasına katkı sağlayan iletişim dolayısıyla güdülenmeyi de artırır (Elma ve diğerleri, 2000:137).

Erkek okul müdürlerinin dinlemekten çok konuşmayı sevmesi yetiştirilme tarzlarından kaynaklanabilir.Çünkü Türk toplumunda aile içinde kadın ve erkeğin genel olarak eşit olduğu kabul edilmez. Bu nedendir ki Türkiye’de “erkek evin reisidir”görüşü yaygındır. Bunun için eşit olmayan ilişkiler içinde eşit olmayan iletişimi de sürdürürler (Cüceloğlu,2000:26). Okul müdürleri de statüsü gereği eşit bir ilişki algılamadığı için dinlemekten çok konuşmayı sevdiği söylenebilir. . Dinlemek kişiye saygı duymanın ifadesidir. Farklı düşüncelere sahip olursa da yönetici dinlemeyi başarabilirse öğretmene eşit ilişki mesajını verecektir

Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine göre, en yüksek ortalama “Öğretim

etkinliklerini planlarken, velilerin ekonomik durumunu göz önünde bulundurur.” u içeren birinci maddeyi “iyi” (3.53) düzeyde diğer maddelere göre daha fazla sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Türk toplumunda genellikle ailenin geçimini sağlayan erkeklerdir. Bu nedenle ekonomik güçlüklerin farkında olan erkek yönetici öğretim etkinliklerini planlarken velinin ekonomik durumunu göz önünde bulundurduğu söylenebilir.

2.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlar

Araştırmanın bu alt problemde “Öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 19’da, Öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerine ait “t” istatistiği sonuçları verilmektedir

Tablo 19
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin Okul İkliminin Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait “t” İstatistiği

Cinsiyet	N	X	SS	t	Sd	P
Kadın	321	3.23	0.76	3.12	505	0.00*
Erkek	186	3.00	0.89			

*p<0.05

Tablo 19’deki değerler incelendiğinde, kadın öğretmenlerin, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarının ortalaması “3.23”, erkek öğretmenlerin ise ortalaması “3.00” olduğu görülmektedir. Erkek ve kadın öğretmenler erkek okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışını “orta” derecede sergilediği şeklinde görüş belirtmelerine rağmen ortalamalar incelendiğinde, erkek öğretmenlerde daha düşük olduğu görülmektedir.

Ünal (2002:2) İlköğretim okullarında “demokratik okul ortamının” oluşturulmasında kadın yöneticilerin katkısı adlı araştırmasında erkek öğretmenler;

erkek yöneticilerin otoriter ve dayatmacı anlayışlarını resmi gerekçelerle okulda uyguladıklarını, bunun yanında kadın yöneticilerin okul ortamına yumuşak bir hava kazandıracığı şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlığı için yapılan t istatistiğine göre kadın ve erkek öğretmenlerin, erkek okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışının aritmetik ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin erkek okul müdürünün okul iklimini oluşturma davranışının algılanmasında fark yarattığı kadın öğretmenlerin okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu söylenebilir. Erkek okul müdürlerinin kadın öğretmenlere daha anlayışlı ve kibar davrandığı söylenebilir. Bu sonucu Dağlı'nın bulguları destekler niteliktedir.

Dağlı (1996) tarafından yapılan "İlköğretim Okullarının örgüt iklimi" adlı araştırmasında öğretmenlerin, öğretmen grubu davranışı ile ilgili olarak "engellenme, moral ve samimiyet" boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bu birbirinden farklı bulunan boyutlarda, erkek öğretmenlerin okullarındaki bayan öğretmenlere göre fazla engellendikleri, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre morallerinin daha yüksek olduğu, yine bayan öğretmenlerin samimiyet boyutuna ilişkin algılarının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu saptanmıştır. Buna göre; okul müdürlerinin, bayan öğretmenleri erkek öğretmenlere göre daha az engellenildiğini, aynı hassasiyeti ve ilgiyi erkek öğretmenlere göstermediğini söyleyebiliriz

2.3. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 20’de, Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 20
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Okullar	N	X	SS
Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.11	0.81
Eğitim Fakültesi	175	3.19	0.84
Fen Edebiyat Fakültesi	84	3.03	0.74
Diğer	91	3.22	0.85
Toplam	507	3.14	0.82

Tablo 20’deki değerler incelendiğinde, erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, mezun oldukları okullara göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları; mezun olduğu okul diğer okullar olarak sınıflanan (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenler “3.22” en yüksek; Fen Fakültesinden mezun olan öğretmenler “3.03” en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Buna göre; Tüm gruplar, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları “orta” derece sergilediği şekilde görüş belirttikleri söylenebilir.

Tablo 21’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını sergilemelerine ilişkin, görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir..

Tablo 21
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları
Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi
Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.107	3	0.702	1.042	0.37
Grup İçi	338.932	503	0.974		
Toplam	341.040	506			

Tablo 21'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını sergilemelerine ilişkin, görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

2.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 22'de, Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 22
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin,
Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin
Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma

Mesleki Kıdem	N	X	SS
1-10 yıl	127	3.48	0.78
11-15 yıl	109	3.16	0.81
16-20 yıl	122	2.94	0.69
21 yıl ve üstü	149	3.01	0.85
Toplam	507	3.14	0.82

Tablo 22'deki değerler incelendiğinde, erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, okul müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları, mesleki kıdemi; 1-10 yıl olanlarda ($X= 3.48$) en yüksek, 16-20 yıl olanlarda ise en düşük ($X= 2.94$) olarak görülmektedir.

Buna göre; erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin görüşlerinin, mesleki kıdemi; 1-10 yıl olan öğretmenlerin "iyi"; 11-15, 16-20 ve 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin "orta" derecede algıladığı söylenebilir.

Tablo 23'te Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	22.432	3	7.477	11.805	0.00*
Grup İçi	318.607	503	0.633		
Toplam	341.040	506			

P<0.05

Tablo 23'teki değerler incelendiğinde, Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmış sonuçlar Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.48)	11-15 yıl (2) (3.16)	16-20 yıl (3) (2.94)	21 yıl ve üstü(4) (3.01)
1-10 yıl (1)	3.48		*	*	*
11-15 yıl (2)	3.16	*			
16-20 yıl (3)	2.94	*			
21 yıl ve üstü (4)	3.01	*			

Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü öğretmenler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, erkek okul müdürü ile çalışan 1-10 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarını diğer gruplara göre daha olumlu algıladıkları söylenebilir.

2.5. Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘Öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev sürelerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 25’te öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev sürelerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları verilmektedir.

Tablo 25
Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Görev Süresi	N	X	SS
1-5 yıl	284	3.18	0.82
6-10 yıl	164	3.13	0.78
11 yıl ve üstü	59	3.03	0.92
Toplam	507	3.14	0.82

Tablo 25’teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları, görev süresi; 1-5 yıl olanlarda ($X= 3.18$) en yüksek, 11 yıl ve üstü olanlarda ise en düşük ($X= 3.03$) olduğu görülmektedir.

Buna göre; erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin görüşlerinin, tüm gruptaki öğretmenlerde ‘‘orta’’ derecede olduğu söylenebilir.

Tablo 26’da Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 26

Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Görev Sürelerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.107	2	0.553	0.820	0.44
Grup İçi	339.933	504	0.674		
Toplam	341.040	506			

Tablo 26’teki değerler incelendiğinde, buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

2.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 27’de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları verilmektedir. .

Tablo 27
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

Branşlar	N	X	SS
Sınıf öğretmeni	243	3.18	0.83
Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce	126	3.17	0.82
Matematik- Fen Bilgisi	76	2.96	0.68
Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.20	0.89
Toplam	507	3.14	0.82

Tablo 27’deki değerler incelendiğinde, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre yapılan sınıflamada, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik sergilediği davranışları Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinde ($X=3.20$) en yüksek, Matematik- Fen Bilgisi öğretmenlerinde ise en düşük ($X=2.96$) olduğu görülmektedir.

Buna göre; erkek ilköğretim okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya dönük davranışları sergileme derecesini tüm gruplar ‘‘orta’’ derecede algılamışlardır.

Tablo 28’de Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 28
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3,140	3	1.047	1.558	0.19
Grup İçi	337.900	503	0.672		
Toplam	341.040	506			

Tablo 28’deki değerler incelendiğinde, Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Üçüncü Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Üçüncü Alt Problem aşağıdaki gibidir.

3.1. Kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutlarından,

1. Maddi Kaynak oluşturma,
2. Fiziki durumu,
3. İletişim,
4. Demokratiklik,
5. İnsan ilişkileri,
6. Yönetici nitelikleri,

7. Okul geliştirme ve liderlik becerileri ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

Bu görüşleri, öğretmenlerin,

- 3.2. Cinsiyetlerine,
- 3.3. Mezun oldukları okullara,
- 3.4. Mesleki kıdemlerine,
- 3.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,
- 3.6. Branşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

3.1. Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturulmasında Rol Oynayan İklım Boyutları İle İlgili Göstermiş Oldukları Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘’ kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu amaçla kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29
Kadın İlköğretim Okulu Müdürleri ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutları	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	3.38	0.75
Fiziki Durum	3.51	0.86
İletişim	3.38	0.85
Demokratiklik	1.36	0.32
İnsan İlişkileri	3.46	0.81
Yönetici Nitelikleri	3.28	0.69
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	3.38	0.85
Toplam	3.38	0.70

Tablo 29'deki değerler incelendiğinde, kadın ilköğretim okul müdürü ile çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin ortalamaları 3.51 ile 1.36 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın demokratiklik boyutuna ($X=1.36$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.51$) fiziki koşullar ve (3.46) insan ilişkileri boyutu izlemektedir. Diğer boyutların ortalamaları 3,28 ile 3.38 arasında değiştiği görülmektedir.

Buna göre; öğretmenler, kadın müdürlerin "demokratiklik"2 boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "en az", "fiziki koşullar" ve "insan ilişkileri" boyutunu "iyi" düzeyde, diğer boyutları ise "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Okul yönetiminde demokratiklik, otoritenin paylaşımı şeklinde tanımlanabilir (Aydın,1986:71). Öğretmenler otoriter davranış gösteren okul müdürüne karşı büyük ölçüde saldırgan davranış geliştirirken, demokratik yöneticiye karşı samimi ve güvenilir bir biçimde davranır. Otoriter okul müdürü görevinin başında olmadığı zaman öğretmen görevini yapmazken, demokratik yönetici görevinin başında olmasa da öğretmen çalışmaya devam eder (Celep, 1990:76).

Özkaya, (2003:9), "Kadınların İş hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler" isimli araştırmasında; Kadın yöneticilere "otoriter", "paylaşımçı", "demokrat", "katılımcı" yönetim " şekillerinden hangisini benimsedikleri

sorulduğunda kadınların %48.3'ü "katılımcı", %10.3 "otoriter", %10.3 "demokrat" anlayışı benimsediklerini ifade etmektedirler. Bu araştırmadan da anlaşılacağı gibi demokratik yönetim anlayışını benimseyen kadın yönetici sayısı oldukça azdır.

3.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt problemde "öğretmenlerin cinsiyetine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin iklim boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 30'da öğretmenlerin cinsiyetine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin iklim boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin "t" istatistiği değerleri verilmektedir.

Tablo 30
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin “ t ” İstatistiği Sonuçları

İklim Boyutları	Cinsiyet	N	X	SS	t	Sd	P
Maddi Kaynak Oluşturma	K	208	3.37	0.82	0.24	315	0.81
	E	109	3.40	0.68	0.26		
Fiziki Durum	K	208	3.49	0.88	0.47	315	0.64
	E	109	3.54	0.83	0.48		
İletişim	K	208	3.18	0.88	1.38	315	0.17
	E	109	3.33	0.86	1.4		
Demokratiklik	K	208	1.34	0.33	1.39	315	0.17
	E	109	1.39	0.32	1.40		
İnsan İlişkileri	K	208	3.41	0.84	0.96	315	0.34
	E	109	3.50	0.79	0.97		
Yönetici Nitelikleri	K	208	3.24	0.71	1.33	315	0.3
	E	109	3.32	0.68	1.04		
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	K	208	3.33	0.87	1.1	315	0.27
	E	109	3.44	0.83	1.12		

Tablo 30'daki değerler incelendiğinde, kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, cinsiyetine göre, müdürlerinin okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamında davranışları “çok az” (X=1.34-1.36), fiziki koşullar boyutu kapsamında davranışları “iyi” (X= 3.49-3.54) derecede sergilediği görülmektedir. İklim boyutlarının ortalamaları arasında fark olmasına rağmen, öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin, kadın okul müdürünün okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışlarının algılanmasında anlamlı fark yaratmadığı söylenebilir.

3.3.1. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutuna İlişkin Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 31’de öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 31
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutuna İlişkin Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.37	0.78
	Eğitim Fakültesi	118	3.33	0.82
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.44	0.72
	Diğer	64	3.45	0.75
Toplam		317	3.38	0.78

Tablo 31 incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.45 ile 3.33 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Fakültesi ($X=3.33$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.45$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları 3.44 ile Fen Edebiyat Fakültesi mezunları izlemektedir. Diğer grubun ortalaması 3.37 ‘dir.

Buna göre; Eğitim Fakültesi ve Eğitim Yüksek okulu- Eğitim Enstitüsünden mezun olan öğretmenler, kadın müdürlerin “kaynak oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “orta”, Diğer okullardan ve Fen- Edebiyat Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin “iyi” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 32’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 32
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.821	3	0.274	0.426	0.72
Grup İçi	191.957	313	0.613		
Toplam	192.778	316			

Tablo 32’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

3.3.2. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 33’da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 33
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
Fiziki Koşullar	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.43	0.88
	Eğitim Fakültesi	118	3.50	0.90
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.49	0.82
	Diğer	64	3.64	0.81
Toplam		317	3.51	0.86

Tablo 33 incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.64 ile 3.43 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu ($X=3.43$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.64$) ile diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.50 ile Eğitim Fakültesi ve 3.49 ile Fen Edebiyat Fakültesi mezunları izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın müdürlerin “fiziki koşullar” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “iyi” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 34’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 34
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.661	3	0.554	0.73	0.53
Grup İçi	236.194	313	0.755		
Toplam	237.854	316			

Tablo 34'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.3.3. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 35'te öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 35
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
İletişim	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.09	0.95
	Eğitim Fakültesi	118	3.31	0.91
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.33	0.81
	Diğer	64	3.19	0.75
Toplam		317	3.23	0.88

Tablo 35'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.09 ile 3.33 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu ($X=3.09$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.33$) Fen edebiyat Fakültesi mezunlarının, onları, 3.31 ile Eğitim Fakültesi ve diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenler 3.19 ile izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın müdürlerin "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir .,

Tablo 36'da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 36
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.922	3	0.974	1.259	0.29
Grup İçi	242.171	313	0.774		
Toplam	245.093	316			

Tablo 36'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.3.4. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 37'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir

Tablo 37
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
Demokratiklik	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	1.32	0.35
	Eğitim Fakültesi	118	1.34	0.34
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	1.39	0.30
	Diğer	64	1.39	0.26
Toplam		317	1.35	0.32

Tablo 37'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘demokratiklik’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.32 ile 1.39 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu ($X=1.32$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.39$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan ve Fen- Edebiyat Fakültesinden mezun olan öğretmenler ve 1.34 ile Eğitim Fakültesi mezunları izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın müdürlerin ‘demokratiklik’ boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini ‘çok az’ düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 38'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘demokratiklik’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 38
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.225	3	0.75	0.699	0.55
Grup İçi	33.552	313	0.107		
Toplam	33.776	316			

Tablo 38'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.3.5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 39'da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 39
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
İnsan İlişkileri	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.37	0.92
	Eğitim Fakültesi	118	3.47	0.84
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.45	0.79
	Diğer	64	3.48	0.71
Toplam		317	3.44	0.83

Tablo 39'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.37 ile 3.48 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek Okulu ($X=3.37$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.48$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.47 ile Eğitim Fakültesi ve 3.45 ile Fen Edebiyat Fakültesi mezunları izlemektedir.

Buna göre; Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu mezunu olan öğretmenler, kadın müdürlerin "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta", diğer grupların "iyi" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

İnsan ilişkileri, bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir (Bursalıoğlu,2000,137).

Diğer bir ifade ile yönetimde insan ilişkileri; bir amaç için bir araya gelen insanları birleştirip bütünleştirecek bir yönetim eylemidir (Başaran,1988: 82).

Yöneticinin insan ilişkileri becerisi, insanlarla ve insanlar aracılığı ile çalışma ve onları güdüleyebilme yeteneğini ifade eder. Eğitim yönetiminde insan ilişkileri, öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve çevre insanlarını hem eğitimin amaçları hem de ilişki kurulan bireylerin gereksinimlerini doyurabilmek için takım çalışmasına güdüleyebilmektir. Araştırmada ulaşılan bulguya göre kadın ilköğretim

okulu müdürleri öğretmenleri birleştirip bütünleştirerek çalışma durumuna sokarak takım halinde çalışmalara güdüleyebildiği söylenebilir.

Tablo 40'ta öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 40
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.630	3	0.21	0.305	0.82
Grup İçi	215.628	313	0.689		
Toplam	216.258	316			

Tablo 40'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.3.6. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından Yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 41'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "Yönetici Nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 41

Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.20	0.70
	Eğitim Fakültesi	118	3.28	0.74
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.26	0.69
	Diğer	64	3.33	0.62
Toplam		317	3.27	0.70

Tablo 41'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.20 ile 3.33 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu ($X=3.20$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.33$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.28 ile Eğitim Fakültesi ve 3.26 ile Fen Edebiyat Fakültesi mezunları izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın müdürlerin "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Okul yöneticisi, hiyerarşinin kendine sağladığı yetkiyi önem vermeyerek, işleri emir vererek yaptırma yerine uzlaşma ve anlaşmayı seçmeli, yetkinin kaynağını bilgide aramalı ve yetkisini yönettikleri ile paylaşmaktan korkmama gibi niteliklere sahip olmalıdır (Arat,1998: 143). Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin hiyerarşinin kendisine sağladığı yetkiyi yönetilenlerle yeterince paylaşmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 42'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 42
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.722	3	0.241	0.487	0.69
Grup İçi	154.477	313	0.494		
Toplam	155.198	316			

Tablo 42'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘yönetici nitelikleri’’ boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.3.7. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 43'te öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 43
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	82	3.26	0.89
	Eğitim Fakültesi	118	3.38	0.90
	Fen Edebiyat Fakültesi	53	3.41	0.76
	Diğer	64	3.44	0.78
Toplam		317	3.37	0.85

Tablo 43'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.26 ile 3.44 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu ($X=3.26$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.44$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.41 ile Fen Edebiyat Fakültesi ve 3.38 ile Eğitim Fakültesi mezunları izlediği görülmektedir.

Buna göre; Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulundan ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenler, kadın müdürlerin "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta", diğer grupların ise "iyi" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın okul müdürlerinin okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutuna ilişkin davranışları genel olarak "orta" düzeyde sergilediğini söyleyebiliriz.

Hammond (2003:4) liderliği; bilinçli, samimi, çalışanlarının yeteneklerine güvenip teşvik eden, gerektiğinde iyi bir öğretmen olabilen kişiler olarak tanımlamaktadır.

Okul yöneticisinin liderliği, toplumun ve öğrencilerin değişen gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak, değişim konusunda öğretmenleri eyleme geçirme sürecidir (Çelik, 2004: 193). Lider yönetici, eğitim girişiminin ne olduğu ile ne olması gerektiğini birbirinden ayırabilen ve sorumluluğundaki madde ve insan kaynaklarını etkili şekilde kullanabilen yöneticidir. Bunun için yöneticilerin yetiştirilmesi iş başındakilerin geliştirilmesi gerekir. Tutucu eğitim örgütleri, lider yönetici yetiştirme taraftarı değildir. Merkezdeki yöneticilerin yeterli olması, merkez dışındaki birimleri iyi işleteceğini düşündüğünden taşradaki yöneticilerin gelişmesini çok önemsemez (Bursalıoğlu, 2000:182). Bu nedenle okullardaki yöneticilerin usta çırak ilişkisi ile eskinin tekrarı şeklinde yetişmesi okul yöneticilerinin yaratıcılıklarının ortaya çıkmasını ve gelişmesini engellediğinden okul yöneticilerinin okul geliştirme ve liderlik davranışını "orta" düzeyde sergilemesine neden olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 44'te öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 44
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.452	3	0.484	0.655	0.58
Grup İçi	231.086	313	0.738		
Toplam	232.537	316			

Tablo 44'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.1. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından maddi kaynak Oluşturma boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 45’te öğretmenlerin kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘maddi kaynak oluşturma’ boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 45
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	1-10 yıl	119	3.47	0.78
	11-15 yıl	57	3.41	0.78
	16-20 yıl	61	3.32	0.76
	21 yıl üstü	80	3.28	0.80
Toplam		317	3.32	0.78

Tablo 45’teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘maddi kaynak oluşturma’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.28 ile 3.47 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü ($X=3.28$) olan öğretmenlerin, en yüksek ortalamanın ise mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin ($X=3.47$) olduğu görülmektedir.

Buna göre; mesleki kıdemi 1-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenler, kadın müdürlerin ‘maddi kaynak oluşturma’ boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini ‘iyi’, diğer grupların ise ‘orta’ düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Etkili eğitim için uygun ortamların oluşturulmasında maddi kaynak sağlama oldukça önemlidir (Özmen ve Harkı, 2005:8). Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin maddi kaynak oluşturma davranışını 1-10 ve 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ‘‘iyi’’ düzeyde sergilediğini ifade etmesi kadın yöneticilerin etkili eğitim için uygun öğrenme ortamları oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 46’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘Maddi Kaynak Oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 46
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.086	3	0.695	1.141	0.33
Grup İçi	0.693	313	0.609		
Toplam	192.778	316			

Tablo 46’daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘fiziki koşullar’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 47’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 47
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki kıdem	N	X	SS
Fiziki Koşullar	1-10 yıl	119	3.52	0.87
	11-15 yıl	57	3.53	0.90
	16-20 yıl	61	3.46	0.80
	21 yıl ve üstü	80	3.51	0.89
Toplam		317	3.51	0.86

Tablo 47’deki değerler incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.46 ile 3.53 arasında değiştiği görülmektedir..

Bu durumda; en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl olanlarda ($X=3.46$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.53$) 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.52 ile 1-10 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.51 ile 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “iyi” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 48’de, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziksel koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemeleri ile ilgili görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 48
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.195	3	0.065	0.86	0.96
Grup İçi	237.660	313	0.759		
Toplam	237.854	316			

Tablo 48'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 49'da öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 49
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki
Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve
Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
İletişim	1-10 yıl	119	3.32	0.85
	11-15 yıl	57	3.26	0.97
	16-20 yıl	61	3.10	0.80
	21 yıl ve üstü	80	3.19	0.90
Toplam		317	3.23	0.88

Tablo 49'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.10 ile 3.32 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin ($X=3.10$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.32$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.26 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.19 ile 20 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

İnsanların işyerlerinde karşılaştıkları problemlerin büyük çoğunluğunun kaynağında kötü iletişim yatmaktadır. Okul yöneticisi istediği sonuçlara ulaşabilmesi için okul içinde iyi bir iletişim ağı kurmasının yanında okulun tüm üyeleri arasında olumlu iletişim sağlamalı ve bunu sürdürmeli ki okulun amaçlarına ulaşma derecesini artırabilsin (Terzi,2004:287). Bu durumda Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin yöneticileri ile istenilen düzeyde iletişim kuramadığını söyleyebiliriz.

Tablo 50'de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 50
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki
Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans
Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.206	3	0.735	0.948	0.42
Grup İçi	242.887	313	0.776		
Toplam	245.093	316			

Tablo 50'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt problemin “ öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratik boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 51'de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratik boyutu” kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 51
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Demokratiklik	1-10 yıl	119	1.37	0.35
	11-15 yıl	57	1.41	0.30
	16-20 yıl	61	1.30	0.30
	21 yıl ve üstü	80	1.35	0.32
Toplam		317	1.36	0.33

Tablo 51'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.30 ile 1.41 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl olanlarda ($X=1.30$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.41$) 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerde olduğu, bunları 1.37 ile 1-10 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 1.35 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler izlemekte olduğu görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Demokratik yönetici, yönetim yetkisini çalışanlarla paylaşma eğilimindedir. Bunun için plan ve politikaların oluşturulmasında işbölümünün yapılmasında ve iş emirlerinin oluşturulmasında daima astlarına ve onlardan aldığı düşünceler doğrultusunda hareket eder. Grup hedeflerinin başarısına göre performansla dayalı ödüllendirme yapar (Terzi ve Kurt, 2005:99). Bu durumda kadın ilköğretim okulu müdürlerinin yönetim yetkisini öğretmenleri ile paylaşmadığını ve demokratik anlayış çerçevesinde yönetilmediğini söyleyebiliriz. 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler kadın yöneticinin bu davranışı diğer gruplara göre daha az sergilediğini ifade etmeleri deneyimlerinin çok, emeklilik haklarını kazanmak üzere olmaları nedeniyle kendilerini daha özgür hissetmelerinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

Tablo 52’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 52
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.452	3	0.151	1.414	0.24
Grup İçi	33.325	313	0.106		
Toplam	33.776	316			

Tablo 52’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından İnsan ilişkileri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşler arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 53’te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 53
Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
İnsan İlişkileri	1-10 yıl	119	3.44	0.85
	11-15 yıl	57	3.52	0.74
	16-20 yıl	61	3.34	0.82
	21 yıl ve üstü	80	3.48	0.86
Toplam		317	3.44	0.83

Tablo 53'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.34 ile 3.52 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl olanlarda ($X=3.34$), en yüksek ortalama ise ($X=3.52$) 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.48 ile 21 yıl ve üstü mesleki kıdemi olanlar ve 3.44 ile 1-11 yıl kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta", diğer grupların ise "iyi" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 54'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 54

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.118	3	0.373	0.542	0.65
Grup İçi	215.140	313	0.687		
Toplam	216.258	316			

Tablo 54'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "Yönetici Nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 55'te öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "Yönetici Nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 55
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	1-10 yıl	119	3.32	0.73
	11-15 yıl	57	3.23	0.70
	16-20 yıl	61	3.23	0.70
	21 yıl ve üstü	80	3.26	0.66
Toplam		317	3.27	0.70

Tablo 55'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.10 ile 3.32 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 11-15 ve 16-20 yıl ($X=3.23$) öğretmenlerin, en yüksek ortalamanın ise ($X=3.32$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.26 ile 20 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 56'da öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 56
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.509	3	0.170	0.343	0.79
Grup İçi	154.689	313	0.494		
Toplam	155.198	316			

Tablo 56'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

3.4.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 57'de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 57
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik
Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin
Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	1-10 yıl	119	3.45	0.86
	11-15 yıl	57	3.37	0.89
	16-20 yıl	61	3.26	0.81
	21 yıl ve üstü	80	3.32	0.87
Toplam		317	3.37	0.86

Tablo 57’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.26 ile 3.45 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=3.26$) öğretmenlerin, en yüksek ortalama ise ($X=3.45$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.37 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.32 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “iyi”, diğer grupların “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Blase’ye göre, okul yöneticisinin liderlik davranışı örgütün sağlık ve hava, okuldaki değişiklikler ve yenilikler, çalışanların moral ve profesyonelliğini etkilemesi dolayısıyla okulun etkililiğini ve öğrenci başarısını etkilemektedir (Ensari, 1993: 48). Bu durumda 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler kadın okul müdürlerini değişikliklere ve yeniliklere açık morallerini olumlu etkileyen yöneticiler olarak algıladıkları söylenebilir.

Tablo 58’de öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 58

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.654	3	0.551	0.747	0.52
Grup İçi	230.884	313	0.718		
Toplam	232.537	316			

Tablo 58'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

3.5.1. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır? Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 59'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 59
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamında Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Okuldaki Görev Süresi	N	X	SS
Kaynak Oluşturma	1-5 yıl	203	3.42	0.74
	6-10 yıl	83	3.38	0.90
	11 yıl ve üstü	31	3.15	0.72
Toplam		317	3.38	0.78

Tablo 59'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.15 ile 3.42 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.15$) öğretmenlerin, en yüksek ortalamanın ise ($X=3.42$) 1-5 yıl olan öğretmenlerin, onları 3.38 ile çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 60'ta öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "Maddi Kaynak Oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 60

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.943	2	0.972	1.599	0.20
Grup İçi	190.835	314	0.608		
Toplam	192.778	316			

Tablo 60'taki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.2. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamında Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 61'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 61
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamında Davranışları Okul Müdürünün Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Fiziki Koşullar	1-5 yıl	203	3.48	0.87
	6-10 yıl	83	3.57	0.90
	11 yıl ve üstü	31	3.60	0.75
Toplam		317	3.51	0.87

Tablo 61'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.48 ile 3.60 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($X=3.48$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.60$) 11 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.57 ile çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 62'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşler arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 62
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.762	2	0.381	0.505	0.60
Grup İçi	237.093	314	0.755		
Toplam	237.854	316			

Tablo 62'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘fiziki koşullar’ boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.3. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutu kapsamında davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 63'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 63

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
İletişim	1-5 yıl	203	3.23	0.91
	6-10 yıl	83	3.27	0.84
	11 yıl ve üstü	31	3.15	0.79
Toplam		317	3.23	0.88

Tablo 63'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.15 ile 3.27 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.15$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.27$) 6-10 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.23 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 64'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 64
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.353	2	0.177	0.227	0.79
Grup İçi	244.740	314	0.779		
Toplam	245.093	316			

Tablo 64'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.4. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘demokratiklik’’ boyutu kapsamındaki davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 65'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘demokratiklik’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 65
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Demokratiklik	1-5 yıl	203	1.35	0.34
	6-10 yıl	83	1.37	0.32
	11 yıl ve üstü	31	1.35	0.25
Toplam		317	1.36	0.33

Tablo 65'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.35 ile 1.37 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üstü ($X=1.35$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.37$) 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerindir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 66'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 66

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.015	2	0.007	0.068	0.93
Grup İçi	33.762	314	0.108		
Toplam	33.776	316			

Tablo 66'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.5. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “insan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 67'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “insan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 67
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
İnsan İlişkileri	1-5 yıl	203	3.43	0.83
	6-10 yıl	83	3.54	0.82
	11 yıl ve üstü	31	3.34	0.81
Toplam		317	3.45	0.83

Tablo 67'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.34 ile 3.54 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.34$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.54$) 6-10 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.43 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler izlemektedir.

Buna göre; çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", 11 yıl ve üstü olan öğretmenlerin "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 68'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 68
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.161	2	0.580	0.847	0.43
Grup İçi	215.097	314	0.685		
Toplam	216.258	316			

Tablo 68'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 69'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 69
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	1-5 yıl	203	3.26	0.74
	6-10 yıl	83	3.31	0.66
	11 yıl ve üstü	31	3.24	0.51
Toplam		317	3.27	0.70

Tablo 69'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.24 ile 3.36 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.24$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.31$) 6-10 yıl olan öğretmenlerde olduğu, onları, 3.26 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 70'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 70

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.134	2	0.067	0.136	0.87
Grup İçi	155.064	314	0.494		
Toplam	155.198	316			

Tablo 70’teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘yönetici nitelikleri’’ boyutuna ilişkin davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.5.7. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt problemde ‘‘Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’’ boyutu kapsamındaki davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 71’de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’’ boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 71

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	1-5 yıl	203	3.37	0.86
	6-10 yıl	85	3.45	0.83
	11 yıl ve üstü	31	3.21	0.75
Toplam		317	3.37	0.86

Tablo 71'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.21 ile 3.45 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.21$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.45$) 6-10 yıl çalışan öğretmenlerde olduğu, onları 3.37 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler izlemektedir.

Buna göre; çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 72'de öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarında "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürünün sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 72

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.350	2	0.675	0.917	0.40
Grup İçi	231.187	314	0.736		
Toplam	232.537	316			

Tablo 72'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.1. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 73'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 73
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	Sınıf Öğretmeni	163	3.42	0.83
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	3.31	0.75
	Matematik-FenBilgisi	40	3.33	0.67
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.44	0.74
Toplam		317	3.38	0.78

Tablo

73'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.31 ile 3.44 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Türkçe- Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerine ($X=3.31$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.44$) Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerine, onları 3.42 ile sınıf öğretmenleri ve 3.33 ile Matematik-Fen Bilgisi öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; Sınıf öğretmenleri ve Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinin, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 74'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "Maddi Kaynak Oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 74
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.922	3	0.307	0.501	0.68
Grup İçi	191.856	313	0.613		
Toplam	192.778	316			

Tablo 74'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.2. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından fiziki koşullar boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 75'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 75
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Fiziki Koşullar	Sınıf Öğretmeni	163	3.54	0.89
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	3.48	0.97
	Matematik-Fen Bilgisi	40	3.44	0.64
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.55	0.75
Toplam		317	3.51	0.87

Tablo 75'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.44 ile 3.55 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.44$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.55$) Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 3.54 ile sınıf öğretmenleri ve 3.48 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 76'da öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 76

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.421	3	0.12	0.185	0.91
Grup İçi	237.433	313	0.759		
Toplam	237.854	316			

Tablo 76'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.3. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 77'de öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 77
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
İletişim	Sınıf Öğretmeni	163	3.22	0.90
	Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce	78	3.32	0.99
	Matematik-Fen Bilgisi	40	3.17	0.63
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.18	0.77
Toplam		317	3.24	0.88

Tablo 77’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.17 ile 3.32 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.17$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.32$) Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin, onları, 3.22 ile sınıf öğretmenleri ve 3.18 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 78’de öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 78

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.934	3	0.311	0.399	0.75
Grup İçi	244.159	313	0.780		
Toplam	245.093	316			

Tablo 78'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.4. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 79'da öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 79

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Demokratiklik	Sınıf Öğretmeni	163	1.37	0.34
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	1.35	0.35
	Matematik-Fen Bilgisi	40	1.34	0.23
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	1.32	0.31
Toplam		317	1.36	0.33

Tablo 79'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.32 ile 1.37 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerine ($X=1.32$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.37$) sınıf öğretmenleri, onları, 1.35 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce ve 1.34 ile Matematik-Fen Bilgisi öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinde, Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerinin ortalamasının en düşük olmasının nedeni olarak bu gruptaki öğretmenlerde sınırlamalar artıkça yaratıcılıklarının engellenmesinden kaynaklanabilir. Özgürlüğün kısıtlanmasından en fazla etkilenen bu gruptaki öğretmenler olduğundan böyle ortamları en fazla sezme gücüne de onlar sahip olduğundan ortalamalar bu nedenle düşük olabileceği söylenebilir.

Tablo 80'de öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki

davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 80
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.104	3	0.035	0.323	0.80
Grup İçi	33.672	313	0.108		
Toplam	33.776	316			

Tablo 80'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.5. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından insan ilişkileri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 81'de öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 81
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
İnsan İlişkileri	Sınıf Öğretmeni	163	3.47	0.85
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	3.46	0.89
	Matematik-Fen Bilgisi	40	3.33	0.64
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.41	0.73
Toplam		317	3.44	0.83

Tablo 81'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.33 ile 3.47 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.33$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.47$) sınıf öğretmenlerinin, onları, 3.46 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce ve 3.41 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; Sınıf öğretmenleri, Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenleri ve Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenleri, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 82'de, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşler arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 82

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.699	3	0.233	0.338	0.80
Grup İçi	215.559	313	0.689		
Toplam	216.258	316			

Tablo 82'deki değerler incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 83'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 83
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	Sınıf Öğretmeni	163	3.27	0.72
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	3.30	0.76
	Matematik-Fen Bilgisi	40	3.17	0.44
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.29	0.71
Toplam		317	3.27	0.70

Tablo 83'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.17 ile 3.30 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.17$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.30$) Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin, onları, 3.29 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi ve 3.27 ile sınıf öğretmenleri izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 84'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 84
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.491	3	0.164	0.331	0.80
Grup İçi	154.708	313	0.494		
Toplam	155.198	316			

Tablo 84'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

3.6.7. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 85'te öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 85
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik becerisi	Sınıf Öğretmeni	163	3.41	0.89
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	78	3.28	0.96
	Matematik-Fen Bilgisi	40	3.28	0.56
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	36	3.34	0.75
Toplam		317	3.37	0.86

Tablo 85'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.28 ile 3.41 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Türkçe- Sosyal Bilgiler- İngilizce ve Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.28$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.41$) sınıf öğretmenlerinin olduğu, onları 3.34 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenleri izlediği görülmektedir.

Buna göre; Sınıf öğretmenlerinin, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 86'da öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 86
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Kadın İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.948	3	0.316	0.427	0.71
Grup İçi	231.590	313	0.740		
Toplam	232.537	316			

Tablo 86'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.Dördüncü Alt Probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Dördüncü Alt Problem aşağıdaki gibidir.

4.1. Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutlarından,

1. Kaynak oluşturma,
2. Fiziki durumu,
3. İletişim,
4. Demokratiklik,
5. İnsan ilişkileri,
6. Yönetici nitelikleri,

7.Okul geliştirme ve liderlik becerileri ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri,

Onların;

- 4.2. Cinsiyetlerine,
- 4.3. Mezun oldukları okullara,
- 4.4. Mesleki kıdemlerine,
- 4.5. Buldukları okullardaki görev sürelerine,
- 4.6. Branşlarına göre anlamlı fark var mıdır?

4.1. Erkek İlköğretim Okul Müdürler ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul İklimi Boyutlarına İlişkin Görüşleri

Araştırmanın bu alt probleminde “erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu amaçla erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri puanlarının aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış tablo 87’de verilmiştir.

Tablo 87
Erkek İlköğretim Okul Müdürleri ile Çalışan Öğretmenlerin, Okul İklimi
Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Aritmetik Ortalamaları ve Standart
Sapmaları

İklim Boyutları	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	3.25	0.82
Fiziki Durum	3.22	0.98
İletişim	2.9	1.00
Demokratiklik	1.23	0.39
İnsan İlişkileri	3.07	1.02
Yönetici Nitelikleri	3.08	0.84
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	3.14	0.93
Toplam	3.12	0.82

Tablo 87'deki değerler incelendiğinde, erkek ilköğretim okul müdürü ile çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin genel ortalamaları 3.25 ile 1.23 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın demokratiklik boyutunda ($X=1.23$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.25$) "maddi kaynak oluşturma" boyutunda olduğu, diğer boyutların ortalamaları 2.90 ile 3.22 arasında değişmektedir.

Buna göre; öğretmenlerin, erkek müdürlerin "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az", diğer boyutları ise "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Okul yönetiminde demokratiklik, otoritenin paylaşımı şeklinde tanımlanabilir (Aydın, 1986:71). Öğretmenler otoriter davranış gösteren okul müdürüne karşı büyük ölçüde saldırgan davranış geliştirirken, demokratik yöneticiye karşı samimi ve güvenilir bir biçimde davranır. Otoriter okul müdürü görevinin başında olmadığı zaman öğretmen görevini yapmazken, demokratik yönetici görevinin başında olmasa da öğretmen çalışmaya devam eder (Celep, 1990:76). Buna göre erkek okul müdürlerinin okullarında otoritenin yeterli düzeyde paylaşılmadığını öğretmenlerin yöneticilerini samimi ve güvenilir bulmadığını okul müdürlerinin varlığında çalıştıklarını söyleyebiliriz.

4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin iklim boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 88’de öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin t istatistiği değerleri verilmektedir.

Tablo 88
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin İklim Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin ‘ t ’ İstatistiği Sonuçları

İklim Boyutları	Cinsiyet	N	X	SS	t	Sd	P
Maddi Kaynak Oluşturma	K	321	3.23	0.76	2.59	505	0.10
	E	186	3.00	0.89			
Fiziki Koşullar	K	321	3.27	0.88	2.56	505	0.01*
	E	186	3.01	0.83			
İletişim	K	321	3.03	0.99	2.85	505	0.00*
	E	186	2.77	1.02			
Demokratiklik	K	321	1.27	0.37	2.31	505	0.21
	E	186	1.19	0.41			
İnsan İlişkileri	K	321	3.18	0.84	2.37	505	0.01*
	E	186	2.96	0.79			
Yönetici Nitelikleri	K	321	3.21	0.78	3.32	505	0.00*
	E	186	2.96	0.91			
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	K	321	3.27	0.87	3.05	505	0.00*
	E	186	3.01	0.83			

*p<0.05

Tablo 88’deki değerler incelendiğinde, Kadın ve erkek öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından ‘‘demokratiklik’’ boyutu

kapsamında davranışları “çok az” ($X=1.34-1.36$), “fiziki koşullar” boyutu kapsamında davranışları “iyi” ($X= 3.49-3.54$) derecede sergilediği görülmektedir.

Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmenler, müdürlerinin okul iklimi boyutlarında “demokratiklik” boyutuna ilişkin davranışları “çok az” sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

İklim boyutlarının ortalamaları arasında fark olmasına rağmen, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, erkek okul müdürünün okul iklimi boyutlarından “kaynak oluşturma” ve “demokratiklik” boyutları hariç diğer boyutlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin iklim boyutlarından “fiziki koşullar”, “iletişim”, “insan ilişkileri”, “yönetici nitelikleri”, “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre erkek okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar”, “insan ilişkileri”, “yönetici nitelikleri”, “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutuna ilişkin davranışları daha çok sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. Dağlı'nın araştırma bulgusu bu sonucu destekler niteliktedir.

Dağlı (1996) “İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi”adlı araştırmasında, Erkek öğretmenlerin, müdürlerinin kendilerini gereksiz yere meşgul edici görevler verdiğini bu nedenle engellendiklerini ya da işlerinin güçleştirildiği kanısında olduğunu gözlemiştir. Bu durumda, okul müdürleri tarafından olumsuz yani otoriter yapılı bir örgütün (görevlerin kesin tanımı üzerinde durma, formal otoritenin taviz vermeksizin kullanılması) oluşturulmaya çalışıldığı söylenebilir. Oysa okul müdürlerinin, demokratik yapılı bir okul (gruba bağlılık, grup çalışması, işbirlikçi davranış, rahat bir ortam) oluşturmaya çalışması gerekir.

Terzi ve Kurt (2005) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarını Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi” isimli çalışmada yönetici davranışını algılamada öğretmen görüşleri arasında cinsiyet açısından anlamlı farklılık saptamış ve erkek öğretmenler kadın öğretmenlere nazaran yöneticilerini daha otoriter ve daha ilgisiz bulduklarını saptamıştır. Bu çalışmada da

erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre erkek ilköğretim okulu müdürlerini daha otoriter bulduğu söylenebilir. Bu bulgu araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Özmen ve Harktı (2005) ‘‘Denizli İlindeki İlköğretim ve Orta Öğretim Okullarının Çevresiyle Bütünleşebilme Düzeyleri’’ adlı çalışmada okul müdürlerinin maddi kaynak sağlama davranışına ilişkin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algılarında anlamlı fark saptamamıştır.

Birgi (2002:118) ‘‘İlköğretim Okullarında Kaynak Sağlama Yolları’’ adlı çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre parasal kaynakların nerelerden sağlanacağı konusunda görüşleri arasında anlamlı fark saptamamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

4.3.1. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 89’da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 89
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.27	0.82
	Eğitim Fakültesi	175	3.33	0.81
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	3.18	0.84
	Diğer	91	3.26	0.92
Toplam		507	3.28	0.84

Tablo 89'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.33 ile 3.18 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Fen Edebiyat Fakültesi ($X=3.18$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.33$) Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.27 ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okullarından mezun olanlar ve diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin 3.26 ile izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek müdürlerin "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 90'da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 90

Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.392	3	0.464	0.655	0.58
Grup İçi	355.942	503	0.708		
Toplam	357.334	506			

Tablo 90'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

4.3.2. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından fiziki koşullar boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 91’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘fiziki koşullar’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 91
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
Fiziki Koşullar	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.17	0.97
	Eğitim Fakültesi	175	3.30	0.98
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	3.19	0.90
	Diğer	91	3.38	1.01
Toplam		507	3.26	0.97

Tablo 91'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.17 ile 3.38 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu mezunlarının ($X=3.17$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.38$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.30 ile Eğitim Fakültesi ve 3.19 ile Fen Edebiyat Fakültesi mezunları izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek müdürlerin "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 92'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 92
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.364	3	1.121	1.186	0.31
Grup İçi	475.461	503	0.945		
Toplam	478.825	506			

Tablo 92'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.3.3. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 93'te öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 93
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
İletişim	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	2.88	1.01
	Eğitim Fakültesi	175	2.98	1.04
	Fen –Edebiyat Fakültesi	84	2.79	0.93
	Diğer	91	3.11	1.02
Toplam		507	2.94	1.01

Tablo 93'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.79 ile 3.11 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın ($X=3.09$) Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerinin, en yüksek ortalamanın ise ($X=3.11$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 2.98 ile Eğitim Fakültesi, 2.88 ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu mezunu olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek müdürlerin "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 94'te öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 94
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	5.353	3	1.784	1.742	0.15
Grup İçi	515.070	503	1.024		
Toplam	520.422	506			

Tablo 94'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.3.4. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 95'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 95
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu
kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
Demokratiklik	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	1.23	0.37
	Eğitim Fakültesi	175	1.26	0.40
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	1.20	0.35
	Diğer	91	1.27	0.40
Toplam		507	1.24	0.38

Tablo 95'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.20 ile 1.27 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Fen Edebiyat Fakültesi mezunu öğretmenlerinin ($X=1.20$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.27$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 1.26 ile Eğitim Fakültesi ve 1.23 ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu mezunu öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm gruplar, erkek müdürlerin "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Otoriter yöneticinin güç kaynağı genellikle yasalar ve bulunduğu makamdır. Grup üyeleri karar alma sürecine katılmadığı gibi yöneticinin kişisel değerlerine dayalı olarak ödül ve ceza verilir. Yönetici emir ve nasihat dışında tüm grup aktivitelerinden uzak durur. Demokratik yönetici ise yönetim yetkisini çalışanları ile paylaşır. Kararlar katılmalı alınır. İşgörenleri ilgilendiren konular ve durumlar hakkında bilgilendirir, fikir ve önerilerini açıklamaya teşvik edilir (Terzi ve Kurt, 2005:99). Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin güç kaynağının yasalar ve bulunduğu makam olduğu söylenebilir.

Tablo 96'da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu

kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 96
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.282	3	0.094	0.635	0.59
Grup İçi	74.397	503	0.148		
Toplam	74.679	506			

Tablo 96'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.3.5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından İnsan ilişkileri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 97'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "İnsan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 97
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
İnsan İlişkileri	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.09	1.05
	Eğitim Fakültesi	175	3.14	1.03
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	2.96	0.98
	Diğer	91	3.18	1.03
Toplam		507	3.10	1.01

Tablo 97'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.96 ile 3.18 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Fen Edebiyat Fakültesi (X=2.96) mezunu öğretmenlerin, en yüksek ortalamanın ise (X=3.18) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.14 ile Eğitim Fakültesi ve 3.14 ile Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek müdürlerin "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir

Tablo 98'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 98
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.702	3	0.901	0.866	0.46
Grup İçi	522.776	503	1.039		
Toplam	525.478	506			

Tablo 98'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.3.6. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından Yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 99'da öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 99
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Mezun Olunan Okul	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.11	0.81
	Eğitim Fakültesi	175	3.13	0.85
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	2.97	0.84
	Diğer	91	3.23	0.86
Toplam		507	3.11	0.84

Tablo 99'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.97 ile 3.23 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Fen Edebiyat Fakültesi ($X=3.20$) mezunu öğretmenlerin, en yüksek ortalamanın ise ($X=3.23$) diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan mezun olan öğretmenlerin, onları, 3.13 ile Eğitim Fakültesi ve 3.11 ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okuldan mezun olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algılamışlardır.

Tablo 100'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 100
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.107	3	1.036	1.468	0.22
Grup İçi	354.794	503	0.705		
Toplam	357.901	506			

Tablo 100'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘yönetici nitelikleri’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.3.7. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo101’de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 101
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Mezun Oldukları Okul	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu	157	3.11	0.95
	Eğitim Fakültesi	175	3.23	0.93
	Fen Edebiyat Fakültesi	84	3.10	0.82
	Diğer	91	3.21	0.95
Toplam		507	3.17	0.93

Tablo 101'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.10 ile 3.23 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın Fen Fakültesi ($X=3.10$) mezunu öğretmenlerinin, en yüksek ortalamanın ise ($X=3.23$) Eğitim Fakültesi mezunlarının, onları, 3.21 ile diğer olarak nitelendirilen (Mühendislik Fak., İlahiyat Fak., Açıköğretim Lisans Tamamlama, Ziraat Fakültesi, Veterinerlik Fak. İşletme Fakültesi.....) okullardan ve 3.11 ile Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek okulu mezunu öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, kadın müdürlerin "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir

Tablo 102'de öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 102
Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.747	3	0.582	0.674	0.57
Grup İçi	434.693	503	0.864		
Toplam	436.440	506			

Tablo 102'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mezun oldukları okula göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.4.1. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından maddi kaynak oluşturma boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 103'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 103
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	1-10 yıl	127	3.39	0.77
	11-15 yıl	109	3.32	0.89
	16-20 yıl	122	3.26	0.81
	21 yıl üstü	149	3.17	0.87
Toplam		507	3.28	0.84

Tablo 103'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.17 ile 3.39 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü ($X=3.17$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.39$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, bunları 3.32 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.26 ile 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; mesleki kıdeme göre yapılan gruplamada tüm grupların, "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 104'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 104

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.354	3	1.118	1.589	0.19
Grup İçi	353.980	503	0.704		
Toplam	357.334	506			

Tablo 104'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Birgi (2002:118) "İlköğretim Okullarında Kaynak Sağlama Yolları" adlı araştırmasında Öğretmenlerin parasal kaynakların nerelerden sağlanacağına ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bu bulgu araştırma sonucunu desteklemektedir.

4.4.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından fiziki koşullar boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 105'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 105
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik
Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İklim Boyutu	Mesleki kıdem	N	X	SS
Fiziki Koşullar	1-10 yıl	127	3.58	0.89
	11-15 yıl	109	3.40	0.99
	16-20 yıl	122	3.00	0.94
	21 yıl ve üstü	149	3.09	0.97
Toplam		507	3.26	0.97

Tablo105'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.00 ile 3.58 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin ($X=3.00$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.58$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.40 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.09 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziksel koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 106'da, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziksel koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemeleri ile ilgili görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 106
Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	27.883	3	9.294	10.367	0.00*
Grup İçi	450.942	503	0.897		
Toplam	478.825	506			

*p<0.05

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-106'daki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 107'de verilmektedir.

Tablo 107
Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin,
Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları
Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.58)	11-15 yıl (2) (3.40)	16-20 yıl (3) (3.00)	21 yıl ve üstü(4) (3.09)
1-10 yıl (1)	3.58			*	*
11-15 yıl (2)	3.40			*	
16-20 yıl (3)	3.00	*	*		
21 yıl ve üstü (4)	3.09	*			

*p<0.05

Tablo 107'de scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Kıdemi az olan öğretmenler, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimini boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları "iyi" derecede sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmen ile 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında da anlamlı farklılık saptanmıştır. 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl kıdemi olan, 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan, 16-20 yıl kıdemi olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?’’ sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 108’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 108
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
İletişim	1-10 yıl	127	3.38	0.97
	11-15 yıl	109	2.87	1.00
	16-20 yıl	122	2.66	0.89
	21 yıl ve üstü	149	2.85	1.05
Toplam		507	2.94	1.01

Tablo 108’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.66 ile 3.38 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=2.66$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.38$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 2.87 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 2.85 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından iletişim boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 109’da öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 109
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	36.099	3	12.033	12.497	0.00*
Grup İçi	484.323	503	0.963		
Toplam	520.422	506			

* $p < 0.05$

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-109’daki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 111’de verilmektedir.

Tablo 110
Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.38)	11-15 yıl (2) (2.87)	16-20 yıl (3) (2.66)	21 yıl ve üstü(4) (2.85)
1-10 yıl (1)	3.38		*	*	*
11-15 yıl (2)	2.87	*			
16-20 yıl (3)	2.66	*			
21 yıl ve üstü (4)	2.85	*			

* $p < 0.05$

1Tablo 110’da scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan

öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Kıdemi az olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutuna ilişkin davranışları “orta” derecede sergilediğini belirten görüş belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 111’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 111
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standartları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Demokratiklik	1-10 yıl	127	1.41	0.36
	11-15 yıl	109	1.24	0.38
	16-20 yıl	122	1.14	0.34
	21 yıl ve üstü	149	1.18	0.40
Toplam		507	1.24	0.38

Tablo 111’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.14 ile 1.41 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=1.14$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.41$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 1.24 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 1.18 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “çok az” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 112’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 112
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri ile İlgili
Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	5.156	3	1.719	12.435	0.00*
Grup İçi	69.523	503	0.138		
Toplam	74.679	506			

$P < 0.05$

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-112’deki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 113’te verilmiştir.

Tablo 113
Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (1.41)	11-15 yıl (2) (1.24)	16-20 yıl (3) (1.14)	21 yıl ve üstü(4) (1.18)
1-10 yıl (1)	1.41		*	*	*
11-15 yıl (2)	1.24	*			
16-20 yıl (3)	1.14	*			
21 yıl ve üstü (4)	1.18	*			

*p<0.05

Tablo 113'te verilen scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Tüm grupların, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları çok az sergilediğini belirten görüş belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

4.4.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından İnsan ilişkileri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 114'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri ile ilgili puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 114
Öğretmenlerin Mesleki kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu
Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili
Puanların aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
İnsan İlişkileri	1-10 yıl	127	3.51	1.00
	11-15 yıl	109	3.12	0.95
	16-20 yıl	122	2.86	0.91
	21 yıl ve üstü	149	2.95	1.06
Toplam		507	3.10	1.02

Tablo 114'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.51 ile 2.86 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=2.86$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.51$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.12 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 2.95 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "iyi", diğer grupların ise "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 115'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 115

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	31.408	3	10.469	10.659	0.00*
Grup İçi	494.069	503	0.982		
Toplam	525.478	506			

*p<0.05

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-115'teki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 116'da verilmiştir.

Tablo 116

Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.51)	11-15 yıl (2) (3.12)	16-20 yıl (3) (2.86)	21 yıl ve üstü (4) (2.95)
1-10 yıl (1)	3.51		*	*	*
11-15 yıl (2)	3.12	*			
16-20 yıl (3)	2.86	*			
21 yıl ve üstü (4)	2.95	*			

Tablo 116'daki scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Kıdemi az olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları "iyi" derecede sergilediğini şeklinde görüş belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutuna İlişkin Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından Yönetici Nitelikleri boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 117’de öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 117
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutuna İlişkin Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	1-10 yıl	127	3.46	0.78
	11-15 yıl	109	3.06	0.88
	16-20 yıl	122	2.95	0.74
	21 yıl ve üstü	149	3.01	0.87
Toplam		507	3.12	0.84

Tablo 117’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.95 ile 3.46 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=2.95$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.46$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları 3.06 ile 11-15 yıl kıdemi olanlar ve 3.01 ile 20 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 1-10 yıl kıdemli olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “iyi”, diğer grupların “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 118’de öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 118
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	19.942	3	6.647	9.894	0.00*
Grup İçi	337.958	503	0.672		
Toplam	357.901	506			

*p<0.05

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-118’deki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 119’da verilmiştir.

Karalı (2003:110) “Okul Müdürlerinin Etkiliği İle Öğretmenlerin Karara Katılma Düzeyleri” adlı araştırmasında öğretmenlerin kıdemlerine göre, öğretim ve yönetim alanındaki karara katılma düzeyleri arasında anlamlı fark saptamıştır. Bu sonuç araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Tablo 119
Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Öğretmen Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.46)	11-15 yıl (2) (3.06)	16-20 yıl (3) (2.95)	21 yıl ve üstü(4) (3.01)
1-10 yıl (1)	3.46		*	*	*
11-15 yıl (2)	3.06	*			
16-20 yıl (3)	2.95	*			
21 yıl ve üstü (4)	3.01	*			

*p<0.05

Tablo 119’da verilen scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Kıdemi az olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları “iyi” derecede sergilediğini, 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler, 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler “orta” derecede sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.4.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerileri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 120’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 120
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu
Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik
Becerileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin
Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Mesleki Kıdem	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	1-10 yıl	127	3.48	0.91
	11-15 yıl	109	3.24	0.90
	16-20 yıl	122	2.96	0.83
	21 yıl ve üstü	149	3.04	0.97
Toplam		507	3.17	0.93

Tablo 120’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.96 ile 3.48 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın mesleki kıdemi 16-20 yıl ($X=2.96$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.48$) 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.24 ile 11-15 yıl mesleki kıdemi olanlar ve 3.04 ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “iyi”, diğer grupların “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 121’de öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 121

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	20.240	3	6.747	8.154	0.00*
Grup İçi	416.200	503	0.827		
Toplam	436.440	506			

*p<0.05

Varyans analiz sonuçlarının verildiği Tablo-121'deki değerlere göre grupların sahip olduğu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 122'de verilmiştir.

Tablo 122

Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Scheffe Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Kıdemi	X	1-10 yıl (1) (3.48)	11-15 yıl (2) (3.24)	16-20 yıl (3) (2.96)	21 yıl ve üstü (4) (3.04)
1-10 yıl (1)	3.48			*	*
11-15 yıl (2)	3.24				
16-20 yıl (3)	2.96	*			
21 yıl ve üstü (4)	3.04	*			

*p<0.05

Tablo 122'de scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. Kıdemi az olan öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları "iyi" derecede sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 1-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.5.1. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından maddi kaynak Oluşturma boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 123’de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 123
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Okuldaki Görev Süresi	N	X	SS
Maddi Kaynak Oluşturma	1-5 yıl	284	3.26	0.86
	6-10 yıl	164	3.34	0.80
	11 yıl ve üstü	59	3.21	0.88
Toplam		507	3.28	0.84

Tablo 123’teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.21 ile 3.34 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü öğretmenlerin ($X=3.21$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.34$) 6-10 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.26 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 124’te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 124
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Maddi Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.956	2	0.478	0.676	0.51
Grup İçi	356.378	504	0.707		
Toplam	357.334	506			

Tablo 124’teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.2. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından fiziki koşullar boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo125'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 125
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Fiziki Koşullar	1-5 yıl	284	3.31	0.98
	6-10 yıl	164	3.21	0.93
	11 yıl ve üstü	59	3.07	1.05
Toplam		507	3.26	0.97

Tablo 125'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.07 ile 3.31 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ($X=3.07$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.31$) 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin, onları, 3.21 ile çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 126'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo126

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.184	2	1.592	1.687	0.18
Grup İçi	475.641	504	0.944		
Toplam	478.825	506			

Tablo 126'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.3. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okul Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt problemimde " öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 127'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 127

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
İletişim	1-5 yıl	284	2.98	1.02
	6-110 yıl	164	2.93	0.95
	11 yıl ve üstü	59	2.81	1.12
Toplam		507	2.94	1.01

Tablo127'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.81 ile 2.98 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=2.81$), en yüksek ortalamanın ise ($X=2.98$) 1-5 yıl olan öğretmenlerin, onları, 2.93 ile çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 128'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 128

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.383	2	0.692	0.672	0.51
Grup İçi	519.039	504	1.030		
Toplam	520.422	506			

Tablo 128'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.4. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 129'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo129
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Demokratiklik	1-5 yıl	284	1.26	0.39
	6-10 yıl	164	1.21	0.37
	11 yıl ve üstü	59	1.21	0.41
Toplam		507	1.24	0.38

Tablo 129'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.21 ile 1.26 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okuldaki görev süresi 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü ($X=1.21$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.26$) 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 130'da öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 130

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanlarının Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Grupla Arası	0.294	2	0.147	0.995	0.37
Grup İçi	74.386	504	0.148		
Toplam	74.679	506			

Tablo 130'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.5. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından insan ilişkileri boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 131'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 131
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
İnsan İlişkileri	1-5 yıl	284	3.15	0.99
	6-10 yıl	164	3.08	1.02
	11 yıl ve üstü	59	2.94	1.12
Toplam		507	3.10	1.02

Tablo 131'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.94 ile 3.15 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okuldaki görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=2.94$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.15$) 1-5 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.08 ile çalıştıkları okuldaki görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 132'de öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 132

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.239	2	1.119	1.078	0.34
Grup İçi	523.239	504	1.038		
Toplam	525.478	506			

Tablo 132'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemeleri ile ilgili öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.6. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 133'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 133
Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	1-5 yıl	284	3.12	0.81
	6-10 yıl	164	3.15	0.86
	11 yıl ve üstü	59	3.00	0.95
Toplam		507	3.12	0.84

Tablo 133'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.00 ile 3.15 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.00$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.15$) 6-10 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.12 ile çalıştıkları okulda görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 134'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 134

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.929	2	0.464	0.655	0.52
Grup İçi	356.972	504	0.708		
Toplam	357.901	506			

Tablo134'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.5.7. Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 135'te öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 135

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Görev Süresi	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	1-5 yıl	284	3.21	0.92
	6-10 yıl	164	3.15	0.91
	11 yıl ve üstü	59	3.06	1.03
Toplam		507	3.17	0.93

Tablo 135'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.06 ile 3.21 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, çalıştıkları okulda görev süresi 11 yıl ve üstü ($X=3.06$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.21$) 1-5 yıl olan öğretmenlerin, onları, 3.15 ile çalıştıkları okulda görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 136'de öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürünün sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 136

Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Görev Süresine Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.179	2	0.590	0.683	0.51
Grup İçi	435.261	504	0.864		
Toplam	436.440	506			

Tablo 136'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.1. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 137'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 137

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Kaynak Oluşturma	Sınıf Öğretmeni	243	3.32	0.82
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	3.23	0.85
	Matematik-Fen Bilgisi	76	3.18	0.78
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.32	0.98
Toplam		507	3.28	0.84

Tablo 137'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından kaynak oluşturma boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.18 ile 3.32 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerine ($X=3.18$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.32$) Sınıf Öğretmenleri ve Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 3.23 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler-İngilizce öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Özmen ve Harkı (2005) "Denizli İlindeki İlköğretim ve Orta Öğretim Okullarının Çevresiyle Bütünleşebilme Düzeyleri" adlı çalışmada okul müdürlerinin maddi kaynak sağlama davranışını sınıf öğretmenleri "orta" düzeyde olduğu konusunda görüş belirtmişlerdir. Bu sonuç araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Tablo 138'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 138

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Kaynak Oluşturma Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	1.602	3	0.534	0.755	0.52
Grup İçi	355.731	503	0.707		
Toplam	357.334	506			

Tablo 138'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından maddi kaynak oluşturma boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Birgi (2002:118) "İlköğretim okullarında Kaynak Sağlama" adlı araştırmasında Öğretmenlerin branşlarına göre parasal kaynağın nerelerden sağlanacağına ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark saptamamıştır. Bu sonuç araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

4.6.2. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde "öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından fiziki koşullar boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 139'da öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 139
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziki koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Fiziki Koşullar	Sınıf Öğretmeni	243	3.28	0.98
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	3.32	0.98
	Matematik-Fen Bilgisi	76	3.02	0.84
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.33	1.07
Toplam		507	3.26	0.97

Tablo 139'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 3.02 ile 3.33 arasında değiştiği görülmektedir..

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=3.02$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.33$) Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 3.32 ile Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce ve 3.28 ile sınıf öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 140'ta öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 140

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Fiziksel Koşullar Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	5.138	3	1.713	1.819	0.14
Grup İçi	473.687	503	0.942		
Toplam	478.825	506			

Tablo 140'taki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.3. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 141'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 141

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
İletişim	Sınıf Öğretmeni	243	2.97	0.90
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	2.94	0.99
	Matematik-Fen Bilgisi	76	2.77	0.63
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.03	0.77
Toplam		507	2.94	0.88

Tablo 141'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.77 ile 3.03 arasında değiştiği görülmektedir..

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=2.77$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.03$) Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 2.97 ile sınıf öğretmenleri ve 2.94 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 142'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 142

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İletişim Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.095	3	1.037	1.003	0.39
Grup İçi	517.327	503	1.027		
Toplam	520.422	506			

Tablo142'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.4. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 143'te öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 143

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Demokratiklik	Sınıf Öğretmeni	243	1.25	0.40
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	1.25	0.36
	Matematik-Fen Bilgisi	76	1.17	0.32
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	1.27	0.40
Toplam		507	1.24	0.38

Tablo 143'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 1.17 ile 1.27 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=1.17$), en yüksek ortalamanın ise ($X=1.27$) Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 1.25 ile Sınıf ve Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "çok az" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 144'te öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 144
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Demokratiklik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	0.491	3	0.164	1.111	0.34
Grup İçi	74.188	503	0.147		
Toplam	74.679	506			

Tablo 144'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.5. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 145'te öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 145
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
İnsan İlişkileri	Sınıf Öğretmeni	243	3.11	1.04
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	3.17	1.02
	Matematik-Fen Bilgisi	76	2.85	0.90
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.25	1.02
Toplam		507	3.10	1.02

Tablo 145'teki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.85 ile 3.17 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=2.85$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.25$) Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi öğretmenlerinin, onları, 3.17 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce ve 3.11 ile sınıf öğretmenleri izlemektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 146'da öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "İnsan İlişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemeleri ile ilgili görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 146

Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturma Davranışlarının Boyutlarından İnsan İlişkileri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	6.757	3	2.252	2.184	0.89
Grup İçi	518.720	503	1.031		
Toplam	525.478	506			

Tablo 146'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde " öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından yönetici nitelikleri boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 147'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 147
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Yönetici Nitelikleri	Sınıf Öğretmeni	243	3.17	0.85
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	3.08	0.87
	Matematik-Fen Bilgisi	76	2.97	0.76
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.16	0.81
Toplam		507	3.12	0.84

Tablo 147’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.97 ile 3.17 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=2.97$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.17$) Sınıf Öğretmenlerinin, onları, 3.16 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenleri, ve 3.08 ile Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “orta” düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 148’de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 148
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Yönetici Nitelikleri Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değerleri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	2.685	3	0.895	1.267	0.29
Grup İçi	355.216	503	0.706		
Toplam	357.901	506			

Tablo 148'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

4.6.7. Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 149'da öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama standart sapma değerleri verilmektedir.

Tablo 149
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İklim Boyutu	Branşlar	N	X	SS
Okul Geliştirme ve Liderlik	Sınıf Öğretmeni	243	3.22	0.95
	Türkçe-Sosyal bilgiler- İngilizce	126	3.22	0.94
	Matematik-Fen Bilgisi	76	2.98	0.83
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi	62	3.14	0.95
Toplam		507	3.17	0.93

Tablo149'daki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşlerinin ortalamaları 2.98 ile 3.14 arasında değiştiği görülmektedir.

Bu durumda, en düşük ortalamanın, Matematik-Fen Bilgisi öğretmenlerinin ($X=2.98$), en yüksek ortalamanın ise ($X=3.22$) sınıf öğretmenlerinin ve Türkçe-Sosyal Bilgiler- İngilizce öğretmenlerinin, onları, 3.14 ile Güzel Sanatlar- Beden Eğitimi öğretmenlerinin izlediği görülmektedir.

Buna göre; tüm grupların, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini "orta" düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 150'de öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını gösteren varyans analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 150
Öğretmenlerin Branşlarına Göre, Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutlarından Okul Geliştirme ve Liderlik Boyutu Kapsamındaki Davranışları Sergilemelerine İlişkin Görüşleri İle İlgili Puanların Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık Derecesi
Gruplar Arası	3.759	3	1.253	1.457	0.23
Grup İçi	432.681	503	0.86		
Toplam	436.440	506			

Tablo 150'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

5.1.İlköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetine göre, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları kapsamında göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

5.2.İlköğretim okul müdürlerinin cinsiyetine göre, okul iklimi boyutlarından;

5.2.Maddi Kaynak oluşturma

5.2.Fiziki koşullar

5.2.İletişim

5.2.Demokratiklik

5.2.İnsan ilişkileri

5.2.Yönetici nitelikleri

5.2.Okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutları ile ilgili sergilemiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? Şeklinde saptanmıştır.

5.2. Öğretmenlerin, Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde “ilköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetine göre, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu amaçla ilköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetine göre, okul iklimini oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları ile ilgili göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren t istatistiği sonuçları Tablo151’de verilmiştir.

Tablo 151
Öğretmenlerin, Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimini Oluşturmak İçin Sergilediği Davranışlara İlişkin Görüşleri İle İlgili ‘t’ İstatistiği Sonuçları

Okul Müdürünün Cinsiyeti	N	X	SS	t	Sd	P
Kadın	317	3.39	0.71	4.21	822	0.00*
Erkek	507	3.15	0.82			

*p<0.05

Tablo 151’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin, kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmak için sergiledikleri davranışlara ilişkin görüşlerinin ortalamaları kadın ilköğretim okulu müdürlerinin 3.39, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin 3.15 olduğu görülmektedir.

Tablo 151 incelendiğinde, her iki grupta “orta” düzeyde görüş belirtmesine rağmen ortalamalar arasında farkın önemli olduğu görülmektedir.

Buna göre; kadın müdürlerle çalışan öğretmenlerin erkek müdürle çalışan öğretmenlere göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışları daha olumlu algıladıkları söylenebilir.

Ünal (2002:8-10) İlköğretim okullarında “Demokratik Okul Ortamının Oluşturulmasında Kadın Yöneticilerin Katkısı” adlı araştırmasında erkek öğretmenler; erkek yöneticilerin otoriter ve dayatmacı anlayışlarını resmi gerekçelerle okulda uyguladıkları bunun yanında kadın yöneticilerin okul ortamına yumuşak bir hava kazandıracığı saptamıştır. Bu bulgu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan t istatistiğine göre öğretmenlerin, erkek ve kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışının aritmetik ortalamaları arasında p<0.05 düzeyinde anlamlı fark saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin, erkek ve kadın okul müdürlerinin okul iklimini oluşturma davranışları sergilemelerinde, görüşleri arasında fark olduğu kadın müdürlerin okul iklimini oluşturmak için daha fazla çaba sarfettiği, bu durumun kadınların sevgiye ve saygıya dayalı kişilik yapısı, olaylara iyimser bakma, kendine güvenme, ev kadınlığı becerileri, disiplinli olma, sosyal ve kültürel faaliyetlere önem verme, hoşgörülü ve merhametli olma, annelik rolü ve sabırlı olma

gibi özelliklerden (Özkaya, 2003:11) kaynaklandığı söylenebilir. Bu özelliklerinin yanında iletişim, ekip çalışması, sürece odaklanma, etkili dinleme ve empati, farklılıkları yönetme, esneklik, insanların duygularını anlayıp onları istedikleri yönlere yönlendirme gibi konularda kadınlar daha başarılıdır. Kadınların bu konularda başarılı olmalarının nedenlerinin başında kalıtım, annelik içgüdüsi, duygusal zeka ve aile içinde yetiştiriliş tarzları gelmektedir (Barutçugil,2003:2,3).

Sherman, kadın yöneticilerin, yöneticilik stratejileri güce dayalı geleneksel modelden farklı oldukları, kadın yöneticilerin görevlerini yerine getirirken devamlı olarak iletişim kurmaları ve topluluğa devamlı olarak bilgi vermeleri bu durumun daha olumlu iklimin algılanmasına neden olabileceğini belirtmektedir (Baydak ve Akpınar, 2002:221).

5.2. Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi Boyutları Kapsamındaki Davranışlar

Araştırmanın bu alt probleminde ‘‘ İlköğretim okul müdürlerinin cinsiyetine göre, okul iklimi boyutlarından

5.2.Maddi Kaynak oluşturma

5.2.Fiziki koşullar

5.2.İletişim

5.2.Demokratiklik

5.2.İnsan ilişkileri

5.2.Yönetici nitelikleri

5.2.Okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutları ile ilgili sergilemiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?’’ Sorusuna yanıt aranmıştır.

Tablo 152 ‘de kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutları kapsamındaki davranışları sergilenmesine ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında, anlamlı fark olup olmadığını gösteren ‘‘t’’ istatistiği sonuçları verilmektedir.

Tablo 152
Kadın ve Erkek İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Okul İklimi
Boyutları Kapsamındaki Davranışları Sergilenmesine İlişkin Öğretmenlerin
Görüşleri İle İlgili "t" İstatistiği Sonuçları

İklim Boyutları	Okul Müdürünün cinsiyeti	N	X	SS	t	Sd	p
Maddi Kaynak oluşturma	K	317	3.39	0.71	1.8	822	0.45
	E	507	3.28	0.82			
Fiziki koşullar	K	317	3.51	0.87	3.84	822	0.00*
	E	507	3.26	0.97			
İletişim	K	317	3.23	0.88	4.27	822	0.00*
	E	507	2.94	1.01			
Demokratiklik	K	317	1.36	0.33	4.53	822	0.00*
	E	507	1.24	0.38			
İnsan İlişkileri	K	317	3.45	0.82	5.05	822	0.00*
	E	507	3.10	1.02			
Yönetici Nitelikleri	K	317	3.27	0.70	2.71	822	0.00*
	E	507	3.12	0.84			
Okul Geliştirme ve Liderlik Becerisi	K	317	3.37	0.86	3.04	822	0.04*
	E	507	3.17	0.93			

*p<0.05

Tablo 152'deki değerler incelendiğinde, okul iklimi boyutlarından kaynak oluşturma kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, hem kadın hem erkek müdürlerle çalışan öğretmenler "orta" derecede algıladıkları görülmektedir

Okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutuna ilişkin davranışları sergileme açısından, kadın müdürlerin görev yaptığı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri ile erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Okul iklimi boyutlarından "fiziki koşullar" kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler "iyi" derecede algılarken (X=3.51), erkek müdürün görev yaptığı

ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler ise “orta” ($X=3.26$) derecede algıladıklarından, öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Ataerkil toplumlarda kadınlara toplumsal cinsiyet rolleri gereği öğretilerek ömür boyu oynamak zorunda kaldığı ev kadınlığı rolünün gereği olarak okulun tertip düzeni, bakımı, temizliği, araç gereçlerin gerekliliği gibi adeta güdüsel olarak yaptığı bir davranış biçimi olduğu için erkeklerden daha iyi sergileyebileceği söylenebilir.

Bu durumda kadın okul müdürlerinin daha olumlu bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma psikolojisini olumlu yönde etkileyerek okul iklimine olumlu katkı sağladığı söylenebilir. Çünkü fiziksel koşulların insan yapısına uydurulması, okulun temizliği ve bakımı, araç gereç bakımından donanımlı olması morali etkilediği gibi davranışları da etkileyerek olumlu okul ikliminin oluşturulmasına katkı sağlar (Başar,1999:23; Taymaz,1997:107).

Okul iklimi boyutlarından “iletişim” kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler “orta” ($X=3.23$), erkek müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler de “orta” ($X=2.94$) düzeyde algılamalarına rağmen öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Barutçugil’in de (2003:2) belirttiği gibi iletişim esnasında kadınların etkili dinleme ve empati kurma yetenekleri kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, erkek ilköğretim okulu müdürlerinden daha etkili iletişim kurmasına neden olduğu söylenebilir.

Okul yöneticisi etkili bir iletişim uzmanı olmalıdır ki öğretmenleri aynı duygu ve düşünce etrafında toplayabilsin (Özden,2004:200). Etkili iletişim sistemine sahip olamayan yönetici zaman ve kaynak israfını artırarak insanlar arasında sürtüşmeye neden olur. Bu durum da okul içinde ilişkilerin bozulmasına neden olur.

İletişim şekilleri okul iklimini etkiler. Yakın iletişim içindeki okullar açıklık, güven ve üyeler arasında karşılıklı anlayışın olduğu yerlerdir. Kapalı iletişim tipi olan okullar da ise güvensizlik, şüphe ve gizlilik vardır. Etkili iletişim kuramayan yönetici spekülasyona ve söylentilere neden olur ki bu da iklimi olumsuz etkiler.

Okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan

öğretmenler “çok az” derecede algılarken ($X=1.36$), erkek müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler de “çok az” ($X=1.24$) düzeyde algılamalarına rağmen öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Okutan (1999:21), “Okul Müdürlerinin İdari Davranışları” adlı araştırmasında Okul müdürü adayı öğretmenlerin %10’una göre, müdürler öğretmenlere “hiçbir zaman” danışmazlar, görüşünü ifade ederken; öğretmenlerin %31’i “nadiren”, %33’ü “ara sıra”, %25’i “her zaman” okul müdürünün öğretmenlerle danışarak iş yaptığı görüşünü belirtmiştir. Buna göre, okul müdürlerinin çağdaş yönetim yaklaşımlarının gerektirdiği “katılmalı yönetim” davranışını yeterince sergileyemedikleri söylenebilir. Bu bulgular araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutuna ilişkin davranışları sergileme açısından, kadın müdürlerin görev yaptığı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri ile erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmasına rağmen kadın ve erkek ilköğretim okul müdürlerinin demokratik yönetim anlayışı benimsemedikleri söylenebilir.

Okul iklimi boyutlarından “insan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler “iyi” derecede algılarken ($X=3.45$), erkek müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler ise “orta” ($X=3.10$) düzeyde algıladıklarından, öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Yönetimde insan ilişkileri, bir amaç için bir araya gelen insanları birleştirip, çalışanların örgüt çevresine uyumlarına, takım bilinci geliştirmelerine, çalışanlar arası çatışmayı ve örgütün yenileşmesini yönetmeye ilişkin, eğitim yönetmenlerine uygulamaya yönelik bilimsel bilgiler önerir (Başaran, 1999:136). İnsan ilişkileri, insan insana, yetişkin yetişkine, eş duyumu, hoşgörüyü, ilgiyi, dostluğu, güvenin saydamlığı, adaleti gerektiren karşılıklı bir etkileşimdir (Başaran, 1998:11).

Üretim, çalışanların elinin, kafasının ve gönlünün gücü ile oluşmaktadır. yönetici, teknik bilgi ile çalışanın elini, yönetsel bilgi ile kafasını, insan ilişkileri ile gönlünü yönetmek durumundadır. Bu durumda, yönetimde insan ilişkileri, çalışanları örgütün amaçlarını gerçekleştirmek ve çalışanların gereksinmelerini karşılamak için takım çalışması yapmaya güdülemektir (Başaran, 1999:23 ve 1998:11).

Okul müdürlerinin öğretmenlere amaçlar doğrultusunda iş yaptırabilmesi için insan ilişkileri gelişmiş olması gerekir. Kadınların önzelerinin güçlü olması, duygusal olmaları ve insan ilişkilerinde hassas davranmaları (Özkaya,2003:10) kadın ilköğretim okulu müdürlerinin insan ilişkilerinin erkek okul müdürlerinden daha iyi olmasına neden olduğu söylenebilir. Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin insan ilişkilerinde erkek ilköğretim okulu müdürlerinden daha hassas olması okulda okul iklimi boyutlarından insan ilişkileri boyutu kapsamındaki davranışları daha çok sergilemesine neden olduğunu söyleyebiliriz.

Okul iklimi boyutlarından ‘‘yönetici nitelikleri’’ kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler ‘‘orta’’ derecede algıarken ($X=3.27$), erkek müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler de ‘‘orta’’ ($X=3.12$) düzeyde algılamalarına rağmen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır

Sosyal bilimlerin yönetime girmesi ile yönetici davranışının grup davranışı olduğu anlaşılmış ve emretmenin yerini etkileme ve uzlaştırma almıştır. Okul müdürlerinin etkileyebilme yeterliliğine ulaşabilmesi için iyi bir bürokrat, iyi bir uzmanda olması gereken yönetim ve mesleki becerilere sahip olmasını, öğretmenleri görevlerini daha istekli yapmalarına katkı sağlayacak becerilere sahip olmasını gerektirir (Akçay, 2003:4). Yöneticinin niteliklerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Yöneticisi tarafından desteklenmediğini düşünen, kararların alımına sınırlı katılan, iş rolü ve performansı hakkında geri bildirim alamayan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olur. Bu da örgüt iklimini olumsuz etkiler (Terzi ve Kurt, 2005:101).

Akçay (2003:5) ‘‘Okul Müdürleri Öğretmenleri Etkileyebiliyor mu?’’ adlı araştırmasında Orta Öğretim kurumları müdürlerinin öğretmenleri etkileme

davranışını ‘‘ara sıra’’ gösterdiğini saptamıştır. Bulgu bu sonuçlarla uyum göstermektedir.

Kadın yöneticilerin, yöneticilik stratejilerinin güce dayalı geleneksel yönetim anlayışından farklıdır. Bu farklılıklar onların bilgiyi paylaşma, tarafsız olma, topluluğa daima bilgi vermesi gibi özellikleri taşımasından kaynaklanabilir (Baydak ve Akpınar, 2002:223). Kadın yöneticilerin bu özellikleri taşımaları erkek ilköğretim okulu müdürlerinden daha olumlu niteliklere sahip olmasına neden olabileceği söylenebilir.

Okul iklimi boyutlarından ‘‘okul geliştirme ve liderlik becerisi’’ kapsamındaki davranışları sergileme sıklığını, kadın müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler ‘‘orta’’ derecede algıarken ($X=3.37$), erkek müdürün görev yaptığı ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler de ‘‘orta’’ ($X=3.17$) düzeyde algılamalarına rağmen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Klecker ve Loadman tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin örgütsel değişmeye açıklık düzeylerini belirlemiş; kadınların bilişsel ve davranışsal ölçekte erkek meslektaşlarına göre değişmeye daha açık olduğunu saptamıştır (Aksu, M.B. 2004:3).

Hammond (2004:2) kadın ve erkek liderler arasındaki farkı şöyle ifade etmektedir; kadın liderlerin çalışanlara karşı daha saygılı ve ilgili olduğu, çalışanlara kendini geliştirmek için daha fazla fırsat verdiği, geribildirim ve yorumlara daha açık bir kişiliğe sahip olduğu, çalışanlarının yeteneklerine güvenip, onları teşvik etmektedir.

Kadın yöneticilerin değişmeye ve yenileşmeye açık olması okul gelişim ve liderlik becerisini erkek yöneticilerden daha fazla sergilemesine neden olabileceği söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, önceki bölümde açıklanan bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar, ilgili literatürdeki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı yapılan tartışmalar ve sonuçlara ilişkin geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin, kendi okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturulmak için sergilediği davranışlara ilişkin görüşleri nelerdir? Bu görüşler öğretmenlerin bazı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? ” şeklinde belirlenmiş olup probleminin çözümü için yanıt aranan alt problemlere ilişkin ulaşılan başlıca araştırma sonuçları sırasıyla aşağıda verilmiştir.

1.1. Kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenler, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları genel olarak “orta” düzeyde sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

1.2. Öğretmenlerin cinsiyetine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul ikliminin oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

1.3. Kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, mezun oldukları okula göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

1.4. Kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

1.5. Kadın ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

1.6. Kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

2.1. Öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları genel olarak "orta" düzeyde sergilediği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

2.2. Öğretmenlerin cinsiyetine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmak için sergilediği davranışlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptanmıştır.

2.3. Erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin, mezun oldukları okula göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

2.4. Erkek ilköğretim okulu müdürü ile çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, okul müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bu farklılık mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü öğretmenler arasında saptanmıştır.

2.5. Öğretmenlerin bulunduğu okuldaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

2.6. Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre, okul müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.1. Kadın ilköğretim okul müdürü ile çalışan öğretmenler, kadın müdürlerin “demokratiklik” boyutuna ilişkin davranışları sergileme derecesini “en az”, “fiziki koşullar” ve “insan ilişkileri” boyutunu “iyi” düzeyde, diğer boyutları ise “orta” düzeyde algılamışlardır.

3.2. Kadın ve erkek öğretmenler, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma”, “Fiziki koşullar”, “demokratiklik”, “İletişim”, “İnsan ilişkileri”, “yönetici nitelikleri”, “Okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.1. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerin okul iklimi boyutlarından “kaynak oluşturma” boyutuna ilişkin davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.2. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.3. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.4. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergileme ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.5. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.3.6. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Yönetici Nitelikleri” boyutu

kapsamındaki davranışları sergileme ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır

3.3.7. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.1. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.2. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.3. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.4. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.5. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.6. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Yönetici Nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.4.7. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerileri boyutu

kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.1. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Maddi Kaynak Oluşturma” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.2. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.3. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamında davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.4. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.5. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “insan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.6. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.5.7. Öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresine göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik

becerisi'' boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.1. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "maddi kaynak oluşturma" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.2. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından" fiziki koşullar" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.3. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından iletişim boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.3. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "iletişim" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.4. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.5. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "insan ilişkileri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır..

3.6.6. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "yönetici nitelikleri" boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

3.6.7. Öğretmenlerin branşlarına göre, kadın ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından "okul geliştirme ve liderlik becerisi" boyutu

kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.1. Erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul ikliminin oluşturulmasında rol oynayan iklim boyutları kapsamındaki davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak ‘‘orta’’ düzeyde saptanmıştır.

4.2. Kadın ve erkek öğretmenler, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından ‘‘kaynak oluşturma’’ ve ‘‘demokratiklik’’ boyutları hariç diğer boyutlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

4.3.1. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘maddi kaynak oluşturma’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4.3.2. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘fiziki koşullar’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.3.3. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘iletişim’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.3.4. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘demokratiklik’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.3.5. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘İnsan ilişkileri’’ boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır

4.3.6. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından ‘‘Yönetici Nitelikleri’’ boyutu

kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.3.7. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.4.1. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.4.2. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla scheffe testi yapılmış, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmen ile 16-20 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında da anlamlı farklılık saptanmıştır. 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl kıdemi olan, 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan, 16-20 yıl kıdemi olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.3. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır

4.4.4. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.5. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “İnsan ilişkileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur. 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl kıdemi olan ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.4.6. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “Yönetici Nitelikleri” boyutuna ilişkin davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre, anlamlı farklılık 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur.

4.4.7. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerileri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçlarına göre 1-10 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan

öğretmenlerin ortalamaları arasında bulunmuştur.11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 1-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.5.1. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.2. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.3. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.4. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “demokratiklik” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.5. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “insan ilişkileri” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.6. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri”

boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.5.7. Öğretmenlerin buldukları okullardaki görev süresine göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutu kapsamındaki davranışları okul müdürlerinin sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.1. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin anlamlı fark saptanmamıştır .

4.6.2. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “fiziki koşullar” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.3. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “iletişim” boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.4. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından demokratiklik boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.5. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okul müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından insan ilişkileri boyutu kapsamında davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.6. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “yönetici nitelikleri” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4.6.7. Öğretmenlerin branşlarına göre, erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutu kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

5.1. Öğretmenlerin, kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimini oluşturma kapsamında sergiledikleri davranışlara ilişkin görüşleri arasında farkın önemli olduğu saptanmıştır.

5.2. Kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin, okul iklimi boyutlarından “ Fiziki koşullar”, “ İletişim”, “ Demokratiklik”, “ İnsan ilişkileri”, “Yönetici nitelikleri”, “Okul geliştirme ve liderlik becerisi” boyutları kapsamındaki davranışları sergilemelerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık, saptanırken; “Maddi kaynak oluşturma” boyutu kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Öneriler

Uygulayıcıya Öneriler

1. Kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya ilişkin davranışları genel olarak “orta” düzeyde bulunmuştur. Bu nedenle okul müdürlerinin halen çalışmakta olanların periyodik olarak hizmetiçi eğitimden geçirilmesi ve yeni atanacakların eğitim yönetimi alanında en az yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olmaları gerekmektedir.

2. Okul yöneticiliği öğretmenlikten farklı nitelikler gerektirmektedir. Etkili iletişim kurabilme, empati, farklılıkları yönetme, insan ilişkileri, demokratik yönetim anlayışı ve okul geliştirme becerileri gibi yönetim becerilerinin gerekliliği öncelikle kabul edilmeli ve okul müdürü olarak atanacaklara bu nitelikler kazandırılmalı..

3. Kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimi boyutlarından “okul geliştirme ve liderlik becerisi boyutuna ilişkin davranışları “orta derece sergilediği saptanmıştır. Bu nedenle üniversitelerde eğitim sekreterliği bölümü

açılarak okullarda bu bölüm mezunlarına görev verilerek yöneticilerin iş yükü azaltılmalı ki okul müdürleri zamanının büyük bölümünü okulları geliştirme amaçlı kullanabilsin.

4. Araştırmanın bulgularına göre gerek kadın yöneticiler gerekse erkek yöneticiler okulları demokratik olarak yönetemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin demokrasi ve insan hakları konusunda nitelikli bir hizmetiçi eğitim kursuna alınmalı ve bu kurslar belirli aralıklarla tekrarlanmalı ki demokrasi yaşam biçimi haline dönüşebilsin.

5. Kadın yöneticiler iletişim, insan ilişkileri, olumlu fiziki koşullar oluşturma, demokratik davranış, yönetici nitelikleri, okul geliştirme ve liderlik boyutlarındaki davranışları sergileme açısından erkek yöneticilere göre daha fazla çaba sarfettikleri araştırma bulguları ile ortaya konulmuştur. Oysa ülkemizde kadın yönetici sayısı oldukça azdır. MEB Eğitek Genel Müdürlüğünün 2001 verilerine göre ilköğretim düzeyinde kadın müdürlerin oranı sadece %3.15'tir. Okullarda verimliliği artırmak, kadınların olumlu özelliklerinden yararlanmak amacıyla yönetici atamalarında kadınlara eşit olanaklar sağlanmalı.

6. Okul müdürlerinin, kendi davranışlarının özelliklerine ilişkin, öğretmenlerin algılarını anlamaları gereklidir. Bunun için okul yöneticilerinin, okul ikliminin oluşturulmasında etkisi olan yönetici davranışlarını bilimsel yöntemlerle ölçülerek değerlendirip geliştirilmesi gereken davranışlarını saptayacak şekilde eğitilmeli.

7. Araştırmanın bulgularına göre gerek kadın yöneticiler gerekse erkek yöneticiler okullarında etkili iletişim sistemi kuramadığı öğretmenleri ile etkili iletişim kuramadığı saptanmıştır. Etkili iletişim sistemine sahip olamayan yönetici zaman ve kaynak israfını artırarak insanlar arasında sürtüşmeye neden olur. Bu durum okul içinde ilişkilerin bozulması ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle okul müdürlerinin eleştiriye açık daha iyi iletişim kurabilme becerileri geliştirilmeli.

8. Gerek kadın yöneticiler gerekse erkek yöneticiler "yönetici nitelikleri" boyutundaki davranışları orta düzeyde sergilemektedir. Okul müdürlerinin görev içi eğitim çalışmaları ile yöneticilerde bulunması gereken nitelikler sürekli olarak verilmeli; yönetim bilimi alanındaki gelişmeleri yakından izleme ve onlardan yararlanma olanağı verilerek öğretmenlerine iyi model olması sağlanmalı.

Araştırmacıya Öneriler

1. Bu araştırma öğretmenleri, öğrencileri ve yardımcı personeli kapsayacak şekilde yapılabilir.
2. Bu araştırma okulların büyüklüklerini de kapsayacak şekilde yapılabilir.
3. Bu araştırma ortaöğretim kurumlarında yapılabilir.
4. Kadın yöneticilerin sayısının azlığının nedenleri araştırılmalı.
5. Okul müdürünün branşının öğretmenleri ile ilişkisinde etkili olup olmadığının araştırılması.
6. Bu araştırma eğitim yönetimi eğitimini yüksek lisans düzeyinde almış okul müdürleri ile meslekte esas öğretmenlik anlayışı ile atanan okul müdürleri arasında yapılabilir.
7. Kadın okul müdürlerinin atılganlık ve liderlik özelliklerinin araştırılması.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. (1994). **Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları**. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Açıkalın, A. (1999): **İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirmesi**, Ankara: Pegem Yayınları
- Akçay, A. (2003) “Okul Müdürleri Öğretmenlerini Etkileyebiliyor Mu?” **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı:157, Kış:2003
- Akyüz, M. (2000). **Örgüt İklimi ve İş Doyumu**. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:2.
- Aksu, A. (1994). Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi. İnönü Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora tezi.
- Altun. A. S. (2001). **İlköğretim Okul Müdürlerinin Dönüşümçü Liderliğe Verdikleri Önem ve Uygulama Düzeyleri** <http://www.ilkogretim.on-line.org.tr/>(12.01.2005).
- Al-Derhim, A.H. (1984). **A Study of Organizational Climate Perceptions in Elementary and Intermediate School In Qatar**, Newyork: State University of Newyork at Buffalo
- Arat, M. (1998), **21. Yüzyıl İçin Yönetim: Yönetimin Temellerine Derin Bakışlar**, İstanbul, Datateknik Bilgisayar Sistemleri Ticaret ve Sanayi A.Ş
- Aydın M. (1998) **Eğitim Yönetimi**. Ankara: HatipoğluYayınlevi.
- Aydın M. (1986). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: HatipoğluYayınlevi.
- Baltaş,Z. ve Baltas,A.(2002). **Beden Dili**. Ankara: Remzi Kitapevi.
- Barutçugil, İ. (2003). Kadın Yöneticiler. **Kişisel Gelişim Dergisi**. Sayı 3.(Mart 2003)
- Başar, H. (1999) **Sınıf Yönetimi**, İstanbul: MEB Yayınları, Öğretmen Kitapları Dizisi.
- Başaran,İ. E. (1982). **Örgütsel Davranış**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fak. Yayınları, No:108
- Başaran,İ. E 1994). **Türkiye Eğitim Sistemi**, Ankara : Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1999). **Eğitim Yönetimi** Ankara:Yargıcı Matbaası

- Başaran, İ. E (1998). **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara : Aydan Web Tesisleri.
- Baydak, M. ve Akpınar, B.(2002). Okul Yönetiminde Kadın Yöneticilerin Başarısı. Elazığ: **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt:12 Sayı:2 (Temmuz 2002)
- Bilgen N. **Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Örgüt İklimi**. Ankara:1990,TODAİE
- Birgi, B.(2002). İlköğretim Okullarında Kaynak Sağlama Yolları. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bursalıoğlu, Z. (1975). **Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri**. Ankara: Ankara Üniv. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar**. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Yayınları
- Can, H. (1985). **Başarı Güdüsü ve Yönetimsel Başarı**,Ankara: H.Ü.İİBF. yayınları No:12.
- Can, H. (1994). **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara: 3.Baskı, Siyasal Kitabevi.
- Celep, Cevat, (1990).Yönetici Davranışının Personelin İş Başarısındaki Rolü ve Kit Örneği. S.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Cüceloğlu,D.(2000). **Yeniden İnsan İnsana**. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalık, T. (1997). Etkili Eğitim Yöneticisi. **Milli Eğitim, Eğitim Sanat Kültür Dergisi**. Sayı:134. (Nisan-Mayıs-Haziran 1997)
- Çelik, V. (2000). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem yayıncılık .
- Çelik, V. (2000). **Okul Kültürü ve Yönetimi**.Ankara. Pegem yayıncılık.
- Çelik, V. 2004). **Liderlik**. Ankara. Pegem yayıncılık .
- Çelik, V. (2000).Eğitimde Dönüşümçü Liderlik. Ankara: **Eğitim Yönetimi Dergisi**. Yıl:4. Sayı:16.
- Çubukçu, Z. ve Döndar İ.(2003). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmen Algı ve Beklentileri **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı 157, Kış:2003
- Dağlı, A. (1996) İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Demir, T. (1999). Dokuz Eylül ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demirel, T.(1997). Örgüt İklimi, Farklı Örgüt İklimlerine Sahip Örgütlerin Etkinliklerinin Karşılaştırılması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Dönmez, B. (1992) İnönü Üniversitesinin Örgütsel İklimi Malatya: Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez, B. (2002). Okul yöneticisi ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Yöneticilerinin Yeterlilikleri. **Eğitim Yönetimi Dergisi**. Sayı:29.
- Elma, C ve Demir, K. (2000). **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**. Ankara: Anı Yayınları.
- Erdoğan, A. (1994) Türkiye’de Yapılan Örgüt İklimi Araştırmalarını Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.O.D.A.İ.E Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programı.
- Ergeneli, A. (2004). Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim ile İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki örgüte İlişkin Bir Uygulama. **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt,LII, N,14. <http://kamyon.politics.Ankara.edu.tr>, erişim tarihi: 24.7.2004)
- Eren, E. (1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. Beşinci Baskı.
- Ertekin, Y. (1978). **Örgüt İklimi**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. No: 174.
- Goldhaber, G. (1985). **Organizational Communication**, USA.
- Güçlüol. K.(1979). Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim. Ankara: Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. ODTÜ.
- Harrison, E. A . (1990) **An Investigation of the Relationship Between Perceived Teacher burnout and Organizational Climate in Elementary School**. Florida: University of South Florida.

- Hammond, Val. (2003). **Değişen Dünyada Kadın Liderliği** www.insankaynakları.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=4288 (Erişim tarihi: 22.06.2005)
- Hoşcan, E. (1993). Okul Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının ve Ortamın Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. **M.Ü.Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. Sayı:5.
- Kabadayı, R. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi Ankara: Hacettepe Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Karagözoğlu, Galip. (1997) İlköğretimde Teftiş ve Uygulamalar Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara
- Karallı, A. S. (2003). Okul Müdürlerinin Etkiliği İle Öğretmenlerin Karara Katılma Düzeyleri İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Karasar, N. (1995). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Sim Matbaası.
- Karip, E. (2004). **Yönetim Biliminin Alan ve Kapsamı**. Ankara:Pegem A Yayınları
- Kaya, Y. K. (1986). **Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**, Ankara: Bilim Yayınları.
- Kayıkcı,K.(1997) Genel Liselerde Yönetici-Öğretmen İletişimi Engellerine İlişkin Yöneticilerle Öğretmenlerin Algı ve beklentileri Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kolay, Y. ve Töremen, F. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı:160. Güz 2003.
- Korkut,H.(1993). **Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlük Örgütlerinin Örgütsel Havası**. Ankara:Üniversitelerarası Kurul Yayını.
- Köse, S. ve Ercan,C. ve Tetik, S. (2001) Örgüt kültürünü Oluşturan Faktörler, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. Celal Bayar Ü. İİBF. Cilt:7
- Mc Gregor, D. Çeviren: Energin, D. (1970) **Örgütün İnsan İlişkileri Yönü**. Ankara MEB.(1993), **İlköğretim Kurumları Yönetmeliği**, İstanbul: Milli Eğitim basımevi
- Moran, E.T.;V. & J.F. (1992). “The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate”, **Human Relations**, No:1

- Myers, S. (1970) **Theories of Human Effectiveness, Every Employee Amanager. More Meaningful Work Through Job Enrichment.** Newyork:
- Okutan, M. (2003). Okul Müdürlerinin İdari Davranışları Ankara: **Milli Eğitim Dergisi** Sayı:157 Kış.
- Onaran, O. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları.** Ankara:Sevinç matbaası
- Owens, R. G. (1981). **Organizational Behavior in Education,** Prentice-Hall Inc, New Jersey:
- Özdemir, S. Ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma. **Milli Eğitim Dergisi.** Sayı:146. Nisan-Mayıs-Haziran. 2000.
- Özden,Y. (Ed.). (2004).**Eğitim ve Okul Yöneticiliği.** Ankara: Pegem Yayınları
- Özkaya.M.O. (2003). Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler. <http://www.isguc.org>. (26 Haziran 2005).
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı Okul İkliminin Çeşitli Görünümleri Ve Öğrenci Başarısı **Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi.** Mart 2002 , cilt: 10, No:1
- Öztürk, N. (1995). İlkokul Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulun İklimine İlişkin algıları ile gerilim Düzeyleri Arasındaki İlişki Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özmen, F. ve Harktı, H. (2005). ”Denizli İlindeki İlköğretim ve Orta Öğretim Okullarının Çevresiyle Bütünleşebilme Düzeyleri” **Milli Eğitim Dergisi** Sayı:165, Kış.
- Paknadel, C. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Pehlivan, İ.(1998). **Yönetmel Meslekî ve Örgütsel Etik,** Ankara: Pegem yayınları.
- Peker,Ö. (1978). Ankara Merkez Liselerinin Örgütsel Hava Açısından Çözümlemesi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Schein, H. E. Çeviren: Tosun, M. (1978). **Örgüt Psikolojisi,** Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:173

- STEWART, J. (1992). The Relationship Among Perceptions of Organizational Climate, leadership Quality and Institutional Values in a Community College
.Dissertation Abstract International, Vol 52, No:7 (January 1992)
- Süpçin, E. (2000) İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, S. (1997). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Güdüleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Alguları ve Beklentileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şişman,M. (1994). **Örgüt Kültürü**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:732
- Taymaz, H. (1997). **Eğitim Sisteminde Teftiş**. Ankara: Takav Yayınları
- Taymaz, H. (2000). **Okul Yönetimi**. Pegem Yayınları.
- Terzi, A. R. (2000). **Örgüt Kültürü**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A. R. ve Kurt T. (2005) İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi **Milli Eğitim Dergisi** Ankara: Bahar, Yıl:33 Sayı:166.
- Topçu, İ. (1998). Örgütsel İklim Kavramının Kuramsal Analizi ve Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi . İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Tosun, M. (1981). **Örgütsel Etkililik**. Ankara:T.O.D.A.İ. Enstitüsü Yayınları, No: 196.
- Töremen. F. ve Kolay, Y. (2003) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin saip Olması Gereken **Yeterlikler**. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı:160.(Güz 2003)
- Tuna, Z. (1996). Okul Müdürlerinin Yönetimsel Davranışlarının Örgüt İklimine Etkisi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ünal, I. (2001).İlköğretim Okullarında ‘‘Demokratik okul Ortamının’’ Oluşturulmasında Kadın Yöneticilerin Katkısı. <http://www.eğitimsen.org>. (26 Haziran 2005).
- Ünal, S. (2000). **Öğretmenleri İşe Güdülemede Yöneticilerin Uyguladıkları Yolların Değerlendirilmesi** , Milli Eğitim Dergisi , Sayı:147.

- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve İklimi. **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Ankara,Ocak- Haziran, 1989
- Yağmur, A. (2004).Örgüt kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar. **Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt,LII, N,14. <http://kamyon.politics.Ankara.edu.tr>, erişim tarihi: 24.7.2004)
- Yalçınkaya, M.(1995) ‘‘X’’ ve ‘‘Y’’ Teorileri: Eğitim Yönetimine Yansımaları. **Eğitim ve Bilim Dergisi**. cilt.19, sayı. 95

EK-1
“OKUL MÜDÜRLERİNİN OKUL İKLİMİNİ OLUŞTURMAYA
YÖNELİK DAVRANIŞLAR” ÖLÇEĞİ

SAYIN MESLEKTAŞLARIM

İlköğretim okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul ikliminin oluşturulmasına yönelik davranışlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşleri konusunda yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım. Ekteki anket aracılığı ile okul müdürünüzün okul iklimini oluşturmaya yönelik davranışlarına ilişkin değerli görüşlerinizden yararlanmak istiyorum. Ankete vereceğiniz yanıtlar araştırmamın dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Soruları içtenlikle yanıtlayacağınıza inanıyor, teşekkür ediyorum.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “ KİŞİSEL VE MESLEKİ BİLGİLER” başlığı altında yer alan maddelerden durumunuza uygun olan maddenin başındaki parantezin içine (x) işaretini koyunuz.

İkinci bölümde, okul müdürünüzün **okul iklimini oluşturma Davranışları ölçeğinde** davranışlar başlığı ile verilen maddelerin karşısında yer alan Hiç katılmıyorum – katılmıyorum – kararsızım (Orta Düzeyde) –katılıyorum- tamamen katılıyorum seçeneklerinden size uygun gelen seçeneğin altına (X) işaretinizi koymanız gerekmektedir.

Örnek :

Madde	DAVRANIŞLAR	Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım (orta düzeyde katılıyorum)	katılıyorum	Tamamen katılıyorum
3	Okul Müdürümüz, İşlerini emir vererek yaptırır.					X

3.Soruyu örnekteki gibi yanıtlayan bir kimse birlikte çalıştığı okul müdürünün, işlerini sürekli olarak (kesintisiz) emir vererek yaptırdığını ifade eder.

Lütfen ölçeğe adınızı yazmayınız.Araştırmama yaptığınız katkı ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Şaziye KAYA
D.EÜ: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM
KİŞİSEL MESLEKİ BİLGİLER

A. Cinsiyetiniz : 1. () Kadın 2. () Erkek

B. Mezun olduğunuz Okul: 1. () Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Yüksek Okulu

2. () Eğitim Fakültesi 3. () Fen Edebiyat Fakültesi 4. () Diğer.....

C. Mesleki Kıdeminiz : 1. () 1-10 Yıl 2. () 11-15 Yıl 3. () 16-20 yıl 4.() 21 üstü

D. Bulduğunuz Okulda Görev Süreniz : 1.() 1-5 Yıl 2. () 6-10Yıl 3. () 11-15Yıl

4.() 16-20 yıl 5. () 21 yıl üstü

E. Branşınız: 1. () Sınıf Öğretmeni

2. () Türkçe- Sosyal Bilgiler-Yabancı Dil

3. () Matematik-Fen Bilgisi

4. () Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi

II. BÖLÜM OKUL İKLİMİNİ OLUŞTURMA

Madde	DAVRANIŞLAR Okul Müdürümüz,	Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım (Orta düzeyde)	katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Öğretim etkinliklerini planlarken, velilerin ekonomik durumunu göz önünde bulundurur.					
2	Öğretim etkinlikleri için gerekli kaynakları sağlamada çevresel gruplardan (esnaf ve sanatkar, ticaretle uğraşanlar,dernekler,siyasi gruplar,klüplerden) yararlanır.					
3	Sosyal etkinlikler (çay, pilav günü, çevre gezileri gibi) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlamak için gerekli çabayı gösterir.					
4	Planlanan öğretimsel etkinlikleri gerçekleştirmek için gerekli maddi kaynakları sağlama bakımından yaratıcı görüşlere sahiptir.					
5	Okulda özel kurslar (bilgisayar, yabancı dil, folklor vs) düzenleyerek okula maddi kaynak sağlar.					
6	Velilerin ve öğrencilerin yaptığı el işlerinin satılması için etkinlikler düzenleyip okula kaynak sağlar.					
7	Büyük şehir belediyesinin veya ilçe belediyesinin olanaklarından yararlanarak okula kaynak sağlar.					
8	Okul binasının bakım ve onarımına özen gösterir.					
9	Ders araç gereçlerinin öğretmenler tarafından rahatça kullanılmasına olanak sağlar.					
10	Teknoloji sınıfının oluşturulmasına ve işlerlik kazandırılmasına önem verir.					
11	Spor alanlarının oluşturulmasına ve düzenlenmesine önem verir.					
12	Öğretmenler odasında öğretmenlerin yararlanabilecekleri teknolojik olanaklar sağlar.					
13	Laboratuvarın oluşturulmasına ve kullanımına önem verir.					
14	Okul büro malzemelerinden çok, öğretim araç-gereçlerinin alınmasına özen gösterir.					
15	Öğretmenlere,onların olumlu kişilik özelliklerinden yola çıkarak ve onları vurgulayarak yaklaşır.					
16	Konuşurken üst mevkide olduğunu hissettirmez.					
17	Öğretmenlerle iletişimi esnasında kendisini onların yerine koyar.					

Madde	DAVRANIŞLAR	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım (Orta düzeyde)	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Okul Müdürümüz,					
18	Daha çok yazılı iletişim yolunu kullanır.					
19	İşlerini emir vererek yaptırır.					
20	Dinlemekten çok konuşmayı sever					
21	Sınıf sorunlarının çözümünde öğretmenlere yardımcı olur.					
22	Ses tonu, mimik ve jestlerini iyi kullanır.					
23	Öğretmenlere kararlara katılma olanağı sağlar.					
24	Velilere yeterlilikleri oranında kararlara katılma olanağı sağlar.					
25	Öğrencileri ilgilendiren konularda, onlara kararlara katılma olanağı sağlar.					
26	Alınan kararların uygulanmasına ilişkin öğretmenlerin eleştirilerini hoşgörü ile karşılar.					
27	Öğretmenlerin yasal haklarından yararlanmasına özen gösterir.					
28	Öğretmen öğrenci ilişkilerinin demokratik olmasına önem verir.					
29	Öğretmenle ilişkilerinde demokratiktir.					
30	Yardımcı personelle ilişkilerinde demokratiktir.					
31	Öğretmenlerin görüş ve önerilerine önem verir.					
32	Öğretmenler arasında siyasi ,etnik veya dini ayırım yapmaz.					
33	Okulda işler demokratik kurallar çerçevesinde işler.					
34	Kuralları keyfi olarak kullanmaz.					
35	Öğretmenlerin özel sorunlarının çözümünde yardımcı olur.					
36	Öğretmenlerinin okulda yaşadıkları sorunlarını paylaşır.					
37	Öğretmenlerin okulda yaşadıkları sorunlarının giderilmesine yardımcı olur.					
38	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarını dikkate alır.					
39	Öğretmenler arasında ilişkilerin gelişmesi için sosyal etkinlikler düzenler.					
40	Okul müdürümüzle sorunlarımızı rahatlıkla tartışabiliriz.					

Madde	DAVRANIŞLAR Okul Müdürümüz,	Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	Kararsızım (Orta düzeyde)	katılıyorum	Tamamen katılıyorum
41	Öğretmenlerinin haklarını her durumda korur					
42	Öğretmenleriyle uyumlu çalışır.					
43	Okula öğretmenlerden önce gelmektedir.					
44	Aldığı kararların tartışılmasından hoşlanmaz					
45	Denetimi, öğretmeni geliştirme amaçlı kullanır.					
46	Görev dağılımında adil davranır.					
47	Toplantılarda tek yanlı bilgi verir					
48	Başarıları ödüllendirir.					
49	Her konuda tarafsız davranır.					
50	Öğretmenleri gizli ya da habersiz olarak izleme yerine açıkça denetler.					
51	Öğretmenleri denetlerken katı ve sert davranışlardan kaçınır.					
52	Kendi görevlerini öğretmenlere yüklemekten kaçınır.					
53	Yasa ve yönetmelikleri baskı aracı olarak kullanmaktan kaçınır.					
54	Öğretimin geliştirilmesi amacıyla yapılan gözlemlerden sonra öğretmenlerle görüşür.					
55	Okuldaki disiplin sorunlarının ele alınması ve düzeltilmesi ile ilgili teknikleri öğretmen ve öğrencilerle birlikte ele alır, uygulamaları değerlendirir.					
56	Öğretmenlerin morallerinin yükselmesine ve bunun sürmesine katkıda bulunur.					
57	okul gelişim etkinliklerini planlarken okul gereksinimlerini göz önünde bulundurur.					
58	okul gelişim etkinliklerine velinin ve yerel toplulukların katılımını sağlar.					
59	okul gelişim etkinliklerini planlarken öğretmenin desteğini alır.					
60	Okulda güven verici ortam oluşturur.					
61	Okul gelişim etkinliklerinde takım halinde çalışmayı önemser.					

Madde	DAVRANIŞLAR Okul Müdürümüz,	Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	Karasızım (Orta düzeyde)	katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
62	Okul gelişim etkinliklerinin başarı derecesini ölçer.					
63	Okulu geliştirmek için uzun erimli amaçlar koyar.					
64	Okulu geliştirme etkinliklerine okulun öncelikli sorunlarından başlar.					
65	Okuldaki gelişmenin eğitimsel hedefler doğrultusunda gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirir					
66	Okulu geliştirme çalışmalarına velilerin gönüllü katılımını sağlar.					

**“İlköğretim Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranış”
ölçeğinin Madde Test Korelasyonları**

Madde No	Madde Test Korelasyonu Değeri	Madde No	Madde Test Korelasyonu Değeri
1	0.56	34	0.60
2	0.67	35	0.69
3	0.72	36	0.73
4	0.77	37	0.71
5	0.74	38	0.67
6	0.79	39	0.58
7	0.73	40	0.66
8	0.56	41	0.62
9	0.67	42	0.58
10	0.76	43	0.52
11	0.67	44	0.62
12	0.74	45	0.66
13	0.73	46	0.72
14	0.56	47	0.73
15	0.53	48	0.71
16	0.61	49	0.73
17	0.60	50	0.74
18	0.76	51	0.71
19	0.76	52	0.57
20	0.71	53	0.61
21	0.60	54	0.58
22	0.64	55	0.52
23	0.70	56	0.63
24	0.63	57	0.71
25	0.70	58	0.71
26	0.71	59	0.68
27	0.65	60	0.68
28	0.70	61	0.71
29	0.70	62	0.75
30	0.64	63	0.74
31	0.64	64	0.72
32	0.58	65	0.75
33	0.56	66	0.69

66 Maddelik “İlköğretim Okul Müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranış” ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı Alfa= 0.98

EK-3

İlköğretim Okul Müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya yönelik davranış ölçeği Faktör analizi ve faktör Yükleri Tablosu

Maddeler	Faktör Yükleri 1	Faktör Yükleri 2	Faktör Yükleri 3	Faktör Yükleri 4	Faktör Yükleri 5	Faktör Yükleri 6	Faktör Yükleri 7
1	0.56						
2	0.67						
3	0.72						
4	0.77						
5	0.74						
6	0.79						
7	0.73						
8		0.56					
9		0.67					
10		0.76					
11		0.67					
12		0.74					
13		0.73					
14		0.56					
15			0.53				
16			0.61				
17			0.60				
18			0.76				
19			0.76				
20			0.71				
21				0.60			
22				0.64			
23				0.70			
24				0.63			
25				0.70			
26				0.71			
27				0.65			
28				0.70			
29				0.70			
30				0.67			
31				0.64			
32				0.58			
33				0.56			
34					0.60		
35					0.69		
36					0.73		
37					0.71		
38					0.67		
39					0.58		
40					0.66		
41					0.62		
42					0.58		
43						0.52	
44						0.62	
45						0.66	
46						0.72	
47						0.73	
48						0.71	
49						0.73	
50						0.74	
51						0.71	
52						0.57	
53						0.61	

Maddeler	Faktör. Yükleri 1	Faktör Yükleri 2	Faktör Yükleri 3	F Faktör Yükleri 4	Faktör Yükleri 5	Faktör Yükleri 6	Faktör Yükleri 7
54							0.58
55							0.52
56							0.63
57							0.71
58							0.71
59							0.68
60							0.68
61							0.71
62							0.75
63							0.74
64							0.72
65							0.75
66							0.69