



T.C.

Yeditepe Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN  
YÖNETİCİLİK BECERİLERİNİN OKUL İKLİMİNE  
ETKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Hazırlayan

Gülnihal Aydın GÖKÇEN

İstanbul, 2014



T.C.  
Yeditepe Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN  
YÖNETİCİLİK BECERİLERİNİN OKUL İKLİMİNE  
ETKİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Hazırlayan  
Gülnehal AYDIN GÖKÇEN

Danışman  
Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

İstanbul, 2014

T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

“ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN  
YÖNETİCİLİK BECERİLERİNİN OKUL İKLİMİNE ETKİSİ”




Ad-Soyad: Gülnihal AYDIN GÖKÇEN

**ONAY:**

Danışman : Prof.Dr.Adil ÇAĞLAR

Üye: Doç.Dr.Engin KARADAĞ

Üye: Yard.Doç.Dr.Ahmet KATILMIŞ

Onay Tarihi: 01.11.2014

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimi sürecinde bilgisiyle aydınlandığım ve tez danışmanım olarak desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR'a, tez jüri üyelerine, eğitimlerine katılma fırsatı yakaladığım öğretim üyelerine, her türlü soruma içtenlikle cevap veren Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Öğrenci İşlerinin değerli çalışanı Derya BAYDAR POSLUOĞLU'na, bu çalışma esnasında bana yardımcı olan, okullarında her türlü fedakârlıkla çalışan değerli meslektaşlarıma, aileme, tez hazırlık sürecince doğumuyla heyecanımızı iki kat arttıran oğlum Ali'ye ve bu süreç boyunca sabır ve sevgisiyle maddi manevi desteğim olan eşim Cenk GÖKÇEN'e teşekkür ederim.

Gülnehal AYDIN GÖKÇEN

## ÖZET

Eğitimli toplumlar geleceğe daha sağlam adımlarla yürümekte ve bilime, teknolojiye öncülük etmektedir. Eğitimin bu yenilenme süreci en çok uygulama alanı olan okulları ve çalışanlarını etkilemektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin bu yeni durumlardan etkilenmesi okul iklimini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Okul yöneticisi, lider olarak okul iklim değişikliğinin doğrudan bir parçası olmaktadır. Bundan dolayı liderde bulunması gereken yeterlilikler de okul iklimini etkileyen faktörler arasında yer alır..

Bu kapsamda yapılan çalışmada Kız Teknik ve Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre yöneticinin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi araştırılmıştır.

Araştırma, tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Çalışma evrenini, İstanbul ili Anadolu yakası sınırları içerisindeki normal öğretim yapan Kız Teknik ve Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma verileri, evrende bulunan Anadolu yakası Kız Teknik ve Meslek Liselerinde görev yapan 209 kadın, 106 erkek öğretmene Akar (2006) tarafından geliştirilen “Yöneticilerin Algılanan Yöneticilik Becerilerin Örgüt İklimine Katkısı Ölçeği” uygulanması sonucu elde edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre; cinsiyet, yaş grubu, kıdem, eğitim düzeyi, görev türünü içeren demografik etkenlerin, 30 soruluk ölçeğin cevaplarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkardığı görülmüştür.

Sonuç olarak kız meslek lisesi yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisinin, öğretmenlerin algılama düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt iklimi, Yönetim, Yönetici davranışları

## ABSTRACT

Trained communities walk firm steps to the future with Pioneer of technology and science. This renewal process of education affects the application area of schools and the staff. By this status as a major factor both school administrators and the teachers get affected and this also affects the school climate. School administrator, as a leader, becomes a director factor which affects the school climate. Therefore the qualifications that a leader must have is an affector factor that affects the school climate.

In this context, at Girls' Technical and Vocational High School, regarding the teachers' perception the affect of the school administrator's managerial skills to the school climate was examined at this study.

This study performed by using scanning model. The environment of this study focuses on the teachers at Girls' Technical and Vocational High School in the border of Anatolian Site of Istanbul City. The data had been retrieved from the research applied by Akar (2006) to Girls' Technical and Vocational High School at Anatolian side on 206 female teachers and 109 male teachers, "Managers' Perception of Managerial Skills' Contribution to Organizational Climate Scale".

According to research results; gender, age, seniority, education level, type of task that contains the demographic factors, 30 questions scale response revealed a statistically significant difference was observed.

As a result, the managers' managerial skills at Girls' Technical and Vocational High Schools has affects on school climate and, have a major affet on the perception of teachers.

**Key words:** Organizational Climate, Management, Administrator's Behavior

## İÇİNDEKİLER

ONAY .....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	ix
SEMBOLLER VE KISALTMALAR.....	xxiv
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sınırlılıklar.....	7
1.5. Sayılıtlar .....	7
1.6. Tanımlar .....	7

<b>BÖLÜM II</b> .....	<b>9</b>
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>9</b>
2.1.Örgüt İklimi ve Boyutları Neler Olmaktadır .....	9
2.2.Okul İklimi Nedir .....	12
2.3.Okul İkliminde Öğretmen ve Müdür Davranışları .....	14
2.4.Etkili Okul ve İklim .....	15
2.5.Okul Müdürünün Yönetimden Kaynaklı Etkiliği.....	17
2.6.Etkili Liderlik .....	18
2.7.Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları.....	19
2.8.Okul Müdürlerinin Liderlikle İlgili Sorumlulukları .....	20
2.9.Okul Müdürünün Liderlik Davranışı ve Okul İklimine Etkisi .....	22
<b>BÖLÜM III</b> .....	<b>25</b>
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>25</b>
3.1.Araştırma Modeli .....	25
3.2.Evren ve Örneklem .....	25
3.3.Verileri Toplama Aracı.....	26
3.4.Verilerin Toplanması.....	26
3.5.Verilerin Analizi .....	27



<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>29</b>
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1. Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans Yüzde Değerleri.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1.1.Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine Ait Bulgular.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2. Öğretmenlerin Bağımlı Değişkenlere (Anketteki İfadelere) Verdikleri</b>	
<b>Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı</b>	
<b>.....</b>	<b>141</b>
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>143</b>
<b>5. Sonuç ve Öneriler.....</b>	<b>143</b>
<b>5.1. Sonuçlar .....</b>	<b>143</b>
<b>5.1.2. Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar .....</b>	<b>143</b>
<b>5.1.3. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar .....</b>	<b>144</b>
<b>5.1.3.1 Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>144</b>
<b>5.1.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar .....</b>	<b>144</b>
<b>5.1.3.3. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar .....</b>	<b>150</b>
<b>5.1.3.4. Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>153</b>
<b>5.1.3.5. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>156</b>
<b>5.2. Öneriler .....</b>	<b>159</b>
<b>5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler .....</b>	<b>159</b>
<b>5.2.2. Araştırmacıya Öneriler .....</b>	<b>159</b>

<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>160</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>160</b>
<b>EK 1:Anket İzin Dilekçesi.....</b>	<b>163</b>
<b>EK 2: Anket.....</b>	<b>164</b>
<b>EK 3: Anket Uygulama İzin Yazıları.....</b>	<b>167</b>
<b>EK 4: Anket Uygulanacak Okullar Listesi.....</b>	<b>169</b>
<b>EK 5: Özgeçmiş.....</b>	<b>170</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyler .....	28
---	----

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Öğretmenlerden ‘Görev Yaptığınız İlçenin Adı’ Değişkeni için Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	29
Tablo 2. Öğretmenlerden ‘Cinsiyet’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	30
Tablo 3. Öğretmenlerden ‘Yaşınız’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	30
Tablo 4. Öğretmenlerden ‘Mesleki Kıdeminiz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	31
Tablo 5. Öğretmenlerden ‘Okuldaki Çalışma Süreniz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	31
Tablo 6. Öğretmenlerden ‘Öğrenim Durumunuz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	32
Tablo 7. Öğretmenlerden ‘Öğrenim Durumunuz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	32
Tablo 8. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamlı Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	33
Tablo 9. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamlı Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	34
Tablo 10. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar”	

Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	34
Tablo 11. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	35
Tablo 12. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	35
Tablo 13. Öğretmenlerin “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	36
Tablo 14. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	36
Tablo 15. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları.....	37
Tablo 16. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	37
Tablo 17. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamli Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları .....	38

Tablo 18. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	38
Tablo 19. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	39
Tablo 20. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	40
Tablo 21. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	41
Tablo 22. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	42
Tablo 23. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	43
Tablo 24. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	44
Tablo 25. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	45
Tablo 26. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	46

Tablo 27. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	47
Tablo 28. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	48
Tablo 29. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	49
Tablo 30. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	50
Tablo 31. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	51
Tablo 32. Öğretmenlerden “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	52
Tablo 33. Öğretmenlerden “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	53
Tablo 34. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	54
Tablo 35. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu	

farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	55
Tablo 36. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	56
Tablo 37. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	57
Tablo 38. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	58
Tablo 39. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	59
Tablo 40. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	60
Tablo 41. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	61
Tablo 42. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	62
Tablo 43. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	63

Tablo 44. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	64
Tablo 45. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. 65	65
Tablo 46. Öğretmenlerden “Yönetici özgüvene sahiptir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	66
Tablo 47. Öğretmenlerden “Yönetici özgüvene sahiptir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	67
Tablo 48. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	68
Tablo 49. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	69
Tablo 50. Öğretmenlerden “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” Sorusunun “Yaş” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	70
Tablo 51. Öğretmenlerden “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları .....	71
Tablo 52. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	72



Tablo 53. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	73
Tablo 54. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	74
Tablo 55. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	75
Tablo 56. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	76
Tablo 57. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	77
Tablo 58. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	78
Tablo 59. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	79
Tablo 60. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	80

Tablo 61. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	81
Tablo 62. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	82
Tablo 63. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	83
Tablo 64. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	84
Tablo 65. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	85
Tablo 66. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	86
Tablo 67. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları. ....	87
Tablo 68. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	88

Tablo 69. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	89
Tablo 70. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	90
Tablo 71. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	91
Tablo 72. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	92
Tablo 73. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	93
Tablo 74. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	94
Tablo 75. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	95
Tablo 76. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	96

Tablo 77. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	97
Tablo 78. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi ...	98
Tablo 79. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	99
Tablo 80. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	100
Tablo 81. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	101
Tablo 82. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	102
Tablo 83. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	103
Tablo 84. Öğretmenlerden “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	104

Tablo 85. Öğretmenlerden “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	105
Tablo 86. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	106
Tablo 87. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	107
Tablo 88. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	108
Tablo 89. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	109
Tablo 90. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	110
Tablo 91. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	111
Tablo 92. Öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	112

Tablo 93. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	113
Tablo 94. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	114
Tablo 95. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	115
Tablo 96. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	116
Tablo 97. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	117
Tablo 98. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	118
Tablo 99. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	119
Tablo 100. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	120

Tablo 101. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	121
Tablo 102. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	122
Tablo 103. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	123
Tablo 104. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	124
Tablo 105. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	125
Tablo 106. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	126
Tablo 107. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	127
Tablo 108. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	128

Tablo 109. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	129
Tablo 110. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	130
Tablo 111. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	131
Tablo 112. Öğretmenlerden “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	132
Tablo 113. Öğretmenlerden “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	133
Tablo 114. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	134
Tablo 115. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	135
Tablo 116. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	135



Tablo 117. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları.....	136
Tablo 118. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi.....	137
Tablo 119. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	138
Tablo 120. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni Açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi .....	139
Tablo 121. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları. ....	140
Tablo 122. Öğretmenlerden “Öğretmen Algılarına Göre, Kız Teknik ve Meslek Liselerinde Yöneticilerin Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısının Araştırılması” İle İlgili İfadelere (Bağımlı Değişkenlere) Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı .....	141

## SEMBOLLER VE KISALTMALAR

<i>f</i>	: Frekans
<i>r</i>	:Korelasyon
<i>p</i>	:Anlamlılık düzeyi
<i>N</i>	:Örneklem sayısı
<i>X<sub>ort</sub></i>	:Aritmetik ortalama
<i>SS</i>	:Standart sapma
<i>t</i>	:t testi sonucu elde edilen değer
<b>G. İçi</b>	:Grup içi ilişki
<b>G.A.</b>	:Gruplar arası ilişki
<b>Bkz</b>	: Bakınız
<b>MEB</b>	:Millî Eğitim Bakanlığı

# BÖLÜM I

## 1. GİRİŞ

Bu bölümün içerisinde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayılılar, sınırlılıklar, araştırmanın amacı, önemi ve araştırmanın içerisinde geçen terimlerin tanımlarına yer verilmektedir.

### 1.1. Problem Durumu

Günümüz toplumların en önemli problemleri bilgiyi bulma ve onu doğru bir şekilde gelecek nesillere anlatımını sağlamadır. Bilgi çağında olduğumuz bu dönemde toplumlar bilgiye her zaman ihtiyaç duymak zorundadır. Toplumlar nasıl eğitimle gelişirse ekonomik ve siyasi gelişmelerin de bu yönde eğitim sayesinde geliştiğini görmekteyiz. Bilginin gelecek kuşaklara yani genç nesile anlatılması ve yenilerinin üretilmesinin sağlanmasında en önemli araç eğitimidir. Eğitim olmadan bilgi asla ve asla olamaz. Eğitim en güzel okullarda verilmektedir. Bunun için okullar bilginin üretilme merkezi olarak toplumlara hizmet vermektedir.

“Ülkelerin ekonomik refah seviyeleri arttıkça eğitime verilen önem de düzenli olarak artmaktadır (Kaptan, 1984.18).” Kalkınmayı amaç edinmiş ve bu konuda önceliği olan ülkelerin zamandan ve insan gücünden tasarruf sağlamak için bilgiye önem verdikleri görülmektedir.

“İnsanın niteliklerini daha etkili bir şekilde arttıracak nitelikleri taşıyan bir eğitime ihtiyaç da artmaktadır (Kaptan, 1984.18).” Bundan dolayı “eğitim” her yönüyle değerlidir. Toplumların içerisindeki bireylerin eğitilmeleri bu sayededir.

“Eğitim” birçok işleve sahiptir en önemli toplumsal görevi neticesinde bu alana uygun bireylerin yetişmesine yardımcı olur. “Eğitim” bunların tamamını gerçekleştirmeye çalışırken işlev olarak genişçe bir yapının içerisinde hareket etmelidir. Bu işlevler birinden tamamen bağımsız birçok yazar tarafından dile getirilmiştir. Bizler bunları kısaca incelemek istersek önem derecelerine göre ayrılmış birbirinden farklı yaklaşımları görmek mümkündür.

“Eğitimin yapıldığı okulların asıl hedefi ülkedeki vatandaşları eğitmek, vatandaşlarını ülkeye faydalı şekilde yetiştirmektir (Günbayı, 2000:49)”. Bu bağlamda eğitim kurumlarından beklenen belirli bir işlevin olması gerekmektedir. “Toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireyi yetiştirmek olmak üzere dört temel olarak ele alınmalıdır (Günbayı, 2000:49)”. Bu işlevleri yerine getirmek için eğitimlerin yapıldığı kurumlar genellikle okul olarak adlandırılmış olduğumuz taş veya tuğladan betonarme yapılar içerisinde gerçekleştirilmektedir. Bu eğitim kurumlarında bireyi yetiştirmek ön plana alınmaktadır.

Ülkemizde eğitim sözünden bahsetmeye başladığımızda herkesin aklına “okul” gelmektedir. “Okullarda öğrencilere toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanmış olan programlar sunulur (Uluğ, 1999).” Bunların yapılması sayesinde öğrenme faal olarak gerçekleşir. “Eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesi yönünde davranışlar göstermeleri için çalışmalar yapılır (Uluğ, 1999).”

Okullar birer eğitim yuvasıdır. Bu eğitim yuvarlarının birden çok amaçlarının olması kaçınılmazdır. Bu amaçları bir düzen içerisinde betimlemek gerekirse “yönetmel” amaçların yanında “eğitsel”likleri olan amaçlar olarak belirtmemiz doğru olacaktır. Bu amaçlarında kendi içinde hedefleri vardır. “Yönetmel” olanlarda asıl belirtilmek istenen unsur okulumuzu etkili bir hale nasıl getirebiliriz çabasıdır. Etkili okulların toplumda saygı görmelerinin asıl nedeni kaliteli hizmet sunmaları ve bireylerini iyi yetiştirmiş olmalarıdır.

“Yönetmel amaçlar denildiği zaman okulun etkili olmasını sağlamaya yönelik amaçların vurgulandığı görülür (Uluğ, 1999).” Bu nedenle okuldaki idareciler olulda verilen eğitimi nitelik ve nicelikleri bakımından düzenli bir artışa yönlendirmelidir. Böylece etkiliği daha da çok artmaktadır. “Okulun ürettiği eğitim hizmetlerinin giderek yaygınlaştırması ve daha nitelikli duruma getirmesi beklenmektedir (Uluğ, 1999).”

Yönetim bilimcilerden bir tanesi olan Chester I.Barnard’a göre “örgüt” denildiği zaman; “Belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere iki veya daha fazla kişinin çabalarını bilinçli olarak birleştirmeleriyle ortaya çıkan işbirliğı sistemidir (Şimşek, 2002, 137)”.

“Örgüt kültürü” sözel olarak insan toplulukları arasında yayılmaya başladığı zaman araştırmacıların dikkatini çektiği bir nokta olmuştur. Yapılan bu araştırmaların sayesinde belirli aşamalar kaydedilmiştir. Bizlerin kullanması için bu bilgiler bilim dünyasının hizmetine sunulmuştur. Bu bağlamda geleceği planlama konusu örgütlerde kültürle beraber incelenen konular olmuştur.

“ Çeşitli örneklerle de doğrulanmış olan örgüt iklimi, hem is performansını hem de çalışanların doyumunu etkilemektedir (Akhun, 2000:155-159)”. Bunun için örgütte hedefler önemli bir yer tutmaktadır. “Örgütlerin iklimi örgütün hedeflerine ulaşmaya olanak sağlayacak şekilde düzenlenebilmelidir (Akhun, 2000:155-159)”. “Örgüt”lerde “iklim” örgütün içindeki çalışan insanların tutumları ve değer yargılarıyla ilgili işlevleri barındırmaktadır. “Örgütler yasayan nefes alan sürekli değişimin merkezinde olan sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Akhun, 2000:155-159)”.

“Örgüt”lerin yapıları çok aktiftir. Sürekli yaşam içinde yapısal olarak da dinamiktir. Bu dinamik yapıda “iklim” önemli bir durumdur. “Örgüt”lerde iletişimlerin sağlık içerisinde yürümesi ancak iyi bir “iklim” sayesinde olabilmektedir. “İklim”i yani havayı en iyi şekilde karuyan ve geliştiren kişi ise en başta yöneticidir. Yöneticinin yönetim konusundaki yeterli bilgi sahibi olması bu etkileşimde belirleyici bir etken olacaktır.

“Örgütlerin iklimi örgüt içindeki bireylerin kendileriyle olan ilişkilerini, grupların kendileriyle olan ilişkilerini ve kendi iç davranışlarının karmaşık ve dikkatli bir dengeleyicisidir (Akhun, 2000:155-159)”. Bu nedenle bu durumları etkisinde olacak olan ve bu yapının iyi çıktılarının olmasına yardım eden ve sistemdeki bireyleri bu yapıya bağlayan etkin bir “örgüt” iklimini oluşturabilmek için yönetimde söz sahibi olankişi etken olmada aktiftir. “Okulun örgütünü oluşturanları saydığımızda bulunduğu çevrenin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmalıyız (Toprakçı, 2002, 18).” Çünkü örgütler bölgelerinden bağımsız değildir. Bu yapının bölgesindeki insan kaynakları yapının bir elemanıdır. “Eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla bir arada bulunan öğrenci, öğretmen, diğer çalışanlar ile çeşitli araç gereçlerden oluşan bir örüntü topluluğudur (Toprakçı, 2002, 18).”

“Eđitim” Őekilce sűrekli hareketli ve genŐtir. Bu harekette belli baŐlı giriŐ ŐıkıŐlar olmaktadır. Her ikisinde de giren insan olurken ŐıkıŐta eđitimi bir birey olarak karŐımıza Őıkmaktadır. Bu yűnűnden dolayı “eđitim űrgűtleri” diđerlerinden farklıdır. Bu yapıya benzerlik gűsteren diđer kurumlarda kiŐilerin arasındaki iliŐkilerle kurum iŐindeki liderlik űnem kazanmaktadır.

Eđitimin yapıldıđı yer olan kurumlarda niteleme yapılırken belirgin olan bazı űzelliklere dikkat Őekmek gerekmektedir. Bunların uyum iŐinde olması űnem arzeder. Bunlar yűnetim ve kurumun yapısalı ile teknik durumu arasındaki uyumlardır. Bunun yanında; “Anlamsal ve araŐsal ihtiyařlarını baŐarıyla karŐılayan, dıŐtan gelen yıkıcı etkilerle baŐ eden ve enerjisini kendi misyonuna yűnlendiren űđrenen bir kurumdur (Altun, 2002)”

Eđitim yűneticilerinin bir uzmanlık alanı olarak ortaya Őıkan “eđitim yűnetimi” alanında eđitilmelerinin gerekliliđine yűneticilerin dikkatini Őekmek gerekmektedir. Okul yűnetimi aynı zamanda bir bilim dalı olmaktadır. Eđitim Yűnetimi ve Denetimi alanının bir bilim olması yűnetimin ne kadar űnemli olduđunu gűstermesi aŐısından űnemlidir.

Bu araŐtırmada; Kız Teknik ve Meslek Lisesinde gűrevli űđretmenlerin algılarına gűre yűneticilerin, yűneticilik becerileri ile okul iklimi arasındaki iliŐkinin incelenmesi ve olumlu okul iklimi oluŐabilmesi iŐin Őűzűm űnerileri sunulmaya ŐalıŐılacaktır.

### **1.1.1. Problem Cűmlesi**

Kız Teknik ve Meslek Lisesinde gűrevli űđretmen algılarına gűre, yűneticilerin yűneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi ne dűzeydedir?

### **1.1.2. Alt Problemler**

1. űđretmen algılarına gűre, Kız Teknik ve Meslek Lisesi yűneticilerinin yűneticilik becerilerinin okul iklimine etkisini incelenmesinde űđretmenlerin,
  - a) Cinsiyetlerine gűre anlamlı bir farklılık var mıdır?

- b) Yaşlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
  - c) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
  - d) Branşlarına( okuldaki görev) göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
  - e) Okuldaki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
  - f) Öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Öğretmen algısına göre, yöneticilerin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi ile yönetici davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmen algısına göre, yöneticilerin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi ile yönetsel davranış tipleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma ile örgütsel iklim, örgütsel iklim ile yöneticilerin yöneticilik becerileri arasındaki ilişkiler ele alınmakta ve Mesleki Ortaöğretim kurumları arasında yer alan Kız Teknik ve Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler tarafından algılanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Örgütlerin kültürleri içerisinde önemli bir yere sahip olan okul kültürü okuldaki gelenek, inanç, okul içindeki değerlerin ve normların yansımalarının yanı sıra kültürel açıdan liderlik ve felsefenin doğal olarak yansımalarıdır. Bütün okulların kendine özgü kültürel ve örgütsel bir yapısı bulunmaktadır. Genellikle bu yapı birbiriyle benzerlik göstermektedir. Bu durum gayet doğal bir süreçtir. Bir kurum olarak ele aldığımızda okulda sağlıklı şekilde oluşturulmuş örgüt kültürünün göstergeleri, örgüt kültürü oluşturulurken okuldaki yöneticinin becerileri ve bu becerilerin öğretmenlerce algılanma düzeyiyle doğrudan ilgilidir. Bu nedenle örgütlerde kültürün varlığı aynı zamanda sadece örgüt üyelerinin algılama bilinçleriyle var olarak kabul edilecek durumdur.

Herhangi bir okulun örgütsel kültürünün hem oluşturulmuş olması hem de kültürün bilinmiş olması okulla ilgili belirli başlı bilgiler vermektedir. Okuldaki yönetici ve öğretmenlerin benimsemiş oldukları davranışlar okul başarısında büyük bir etken olmaktadır. Bu durumun başarıya yansması da görülebilir. Bunun için araştırmamız bu yeterliliği bünyesinde barındıran öğretmen ve yöneticileri nitelikleriyle birlikte belirleyecektir. Gelecek nesilleri yetiştiren bu kurumlarda nitelikleri belirlenmiş öğretmen ve yöneticilerin belirlenen ölçüde yetiştirilmesine yardımcı olacaktır.

Bu çalışma ile okul iklimi, okul iklim ile yöneticilerin yöneticilik becerileri arasındaki ilişkiler ele alınmakta ve özellikle öğretmenler tarafından algılanma düzeyleri üzerindeki öneminin akademik boyutta tartışılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın bulguları, İstanbul ili Anadolu yakasındaki on iki ilçede bulunan Kız Teknik ve Meslek Lisesi yöneticilerinin, yöneticilik becerilerinin ve bu becerilerin okulların örgütsel iklimine etkisinin öğretmenlerce algılanma biçimini ortaya koyarak benzer konularda yapılacak araştırmalara kaynaklık edebilecektir. Bu sayede okul yöneticilerine, etkili bir okul iklimi oluşturmada nasıl davranmaları gerektiği konusunda ışık tutması amaçlanmaktadır.

Araştırma konusu bakımından incelediğimizde, ülkemizde bu alanda yapılan araştırmalarda nicelik ve nitelik bakımından oldukça sınırlı olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum da, araştırmanın gereklili olduğuna dair en önemli dayanak noktamızı teşkil etmiştir. Bu araştırma, saptanan yöneticilik becerilerinin okul iklimine ilişkin algı ve beklentilerin analizi ve değerlendirme sonuçları ile Kız Teknik ve Meslek Lisesi yöneticilerinin eğitim gereksinmelerini ortaya koyacağı gibi düzenlenecek olan hizmet öncesi ve hizmet içi programlarının planlamasına da katkısı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bir baksa açıdan önemi de elde edilecek sonuçlara göre yeni araştırmacıların bu doğrultuda yönlendirilmesi ve uygulamaya yönelik çalımsalar yapmalarına zemin hazırlama ve araştırma yapacak kişilere de önemli bir alt yapı oluşturması olacaktır.



#### **1.4. Sınırlılıklar**

Araştırmadan elde edilen bulgular;

1.2012-2013 Eğitim –Öğretim yılı ile sınırlıdır.

2.İstanbul ili Anadolu yakası içinde 13 ilçede bulunan 22 Kız Teknik ve Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

3. Öğretmenler tarafından algılanan örgüt ikliminde yönetici davranışları ve yönetsel davranış tipleri ile sınırlıdır

4. Veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu ve Yöneticilerin Algılanan Yöneticilik Becerileri ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki ölçeği ile sınırlıdır

5. Araştırma, araştırmanın tamamlanması için verilen süre ile sınırlıdır.

#### **1.5. Sayıtlar**

1. Kız Teknik ve Meslek Lisesinde görevli öğretmenlerin, veri toplama aracındaki sorulara doğru, eksiksiz, içtenlikle ve tarafsız cevap verdikleri varsayılmıştır

#### **1.6. Tanımlar**

Bu çalışmada geçen bazı temel kavramlar vardır. Bunlar kısaca;

##### **Ortaöğretim Kurumları:**

İlköğretimden yani orta okuldan sonra öğrencileri bir mesleğe veya yüksek öğrenim kurumlarına hazırlayan dört yıllık eğitim kurumlarıdır

##### **Kız Meslek Lisesi :**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 4 yıllık mesleki eğitim veren kurum.

##### **Yönetim:**

“İnsanların işbirliği sağlamak ve insanları bu amaca doğru yürütme iş ve çabalarının toplamı denilmektedir (Fındıkçı, 1996,s.10)”.

Diğer bir açıdan bakıldığı zaman ise “Başkalarının aracılığı ile ulaşmaya ya da başkalarına iş gördürme faaliyetlerinin toplamına yönetim faaliyetleri denilmektedir (Fındıkçı, 1996,s.10)”

### **Okul Yöneticisi:**

“Okuldaki eğitim öğretim etkinliklerinin önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda düzenlenip uygulanmasından sorumlu olan kişidir (Ulug, 1985:,s.169)”. Kısaca kurumun bütün işlerinden sorumlu olan en temel kişidir. Kurumdaki uygulamaların değerlendirilmesi müdürün görevidir. Ayrıca; “Okulun genel işleyişi ile ilgili işlerin yürütülüp düzenlenip sağlanmasından ve denetlenmesinden sorumlu olan, okul yapısı içinde en üst düzeyde yer alan kişidir (Ulug, 1985:,s.169).”

### **Eğitim yöneticisi:**

Kısaca eğitim yöneticisi denildiği zaman; “Hem işlenen insan gücü kaynağı öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirmesi, hem de öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun bir örgütsel iklimi sağlaması beklenen kişidir (Çelik,2000,s:29).”

### **Öğretmen:**

Kız meslek liselerinde görev yapan meslek veya branş öğretmenleri.

### **Örgüt iklimi:**

Bu konuda birbirinden bağımsız çok fazla tanım bulunmaktadır. Yapılan tanımlardan çıkartılarımızı incelediğimizde yapacağımız genel bir tanımla olacaktır. Bu konuda şunu söylemek yanlış olmayacaktır. Şahısların üzerinde ve bu şahısların mizaçlarını anlamlandırabilmek için birbirinden bağımsız ve sayıca fazla olan değişik açılarla yaptıkları eylemleri kişi açısından ve “örgüt” açısından araştırarak bunu çözümlenmeye çalışan yapı şeklinde tanımlanabilir.

## BÖLÜM II

### 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Örgüt iklimi ve boyutları neler olmaktadır ?

Örgütler bir yaşam içerisinde. Yaşayan bu örgütlerde “iklim” denildiği zaman farklı tanımların gelmesi normaldir. Bu tanımlardan en yaygın olanlarını ele alarak bir tanım yaparsak örgütlerin insan mizacının ve şahısların üzerindeki etkileri demek yanlış bir tanım olmayacaktır.

“Örgütlerin bünyesindeki ortam örgütlere üye olan insanların davranışını, iletişim becerisini, liderliği sağlama hareketlerinde görev alarak iklimi değiştirme eğilimi gösterebilmektedir (Bursalıoğlu, 2002).” Bu bağlamda gelişmeler kurumların yapısında hareketi açısından farkların oluşmasına neden olacaktır. Gözle görülür bir biçimde gözlenen bu farklar örgütlerde harekete yön verecektir. Harekete yön veren bu etkenlerin bir araya gelmesi kurumun yapısında birtakım etkenlere neden olacaktır. Bu etkenler olumlu olacağı gibi negatif olarak da görülecektir. Önemli olan oluşan bu etkenleri olumlu yöne kanalize etmektir

Örgütlerin içerisindeki iklimleri değişik açıdan incelemek gerekmektedir. Örgütlerin arasındaki bu farklılıklara bakıldığı zaman; “Her hangi bir örgütün işleyişinin biçimleri de örgütsel iklim farklılıklarından doğan durumlarla alakalı olmaktadır (Dağlı, 1996)”.

Kurumların içerisindeki iklimsel yapıya etki eden birçok etken olmaktadır. Bunlar çeşitli şekillerde belirtilmiştir ama en güzel biçimde belirtmek gerekirse “Kişilerin güdülenmesi, önderlik tarzları ve örgütsel iletişim olarak tanımlanmaktadır (Bilgen, 1990, s. 2).” Bu şekilde tanımlamak doğru bir yaklaşım olacaktır.

Bu konuyla alakalı olarak çeşitli literatürü taradığımızda birden fazla ve birbirinden değişik etmenlerle karşılaşabiliriz. Bunlardan en yaygın ve geçerli olanı “Panknadel” ifade etmiştir. Ona göre örgütte birçok boyut bulunmaktadır.

“ Örgüt iklimi” konusunda bir çok düşünce bulunmaktadır. Bunların içinden en önemlisi Pkandel’dir. “ Eğer çalışanların bakış açısı göz önüne alınırsa “engelleme, moral, samimiyet ve çözümler (Panknadel 1988).”

Amirlerin bakış açılarına göre incelersek “Yüksekten bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış boyutu olduğunu açık bir biçimde görmekteyiz (Panknadel 1988).”

Bu belirtilen boyutları ayrıntılı bir şekilde incelemek gerekmektedir. Konu hakkında bilgi sahibi olmak için belirtilen bu konuları başlıklar halinde tekrardan incelemek doğru bir yaklaşım olacaktır. Yoksa söylenenler soyut bir şekilde kalarak anlamlandırılması zorlaşacaktır. Bunun için aşağıda açıklamalı olarak bu durumlar belirtilmiştir.

### **1- Çözülme Boyutu**

Çözülme boyutunu incelersek şunu görmekteyiz. İşle ilgili oluşturulacak kümelerin oluşturulmasının zor olduğu boyuttur Öğretmenler bu durumda birlikte olmaktan kaçınmaktadırlar. Yani öğretmenler bireysel takılmayı bu bölümde daha çok istemektedir. Kısaca okulda ortam kalmamıştır.

### **2- Engellenme Boyutu**

Bu boyutu öğretmenlerin bakış açılarına göre incelediğimiz zaman şunları görmekteyiz: Bu boyutta öğretmenler arasındaki genel düşünce yani kanı okul müdürlerinin fuzuli, meşgul edici görevler vererek öğretmenleri uğraştırdıkları ve bunun için engellediklerini düşündükleri bölümdür. Okul müdürleri işleri basite indirgemek yerine bu boyutta öğretmenlere göre zora sokmaktadır. Yani bu uygulamalarla öğretmenler engellendiklerini düşünmektedirler. Bu da okulda iklimi olumsuz etkilemektedir.

### **3- Moral Boyutu**

Bu boyuta gelindiğinde gerçekleştirilmek istenen asıl hedef öğretmenlerin kişisel gelişmelerinin ve gereksinimlerinin yerine getirilmesidir. Bunun gerçekleşmesiyle

birlikte mutlu olduğunu hissettirmek bu boyuta gelindiğinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İhtiyaçları karşılanan öğretmenler daha çok istekli çalışırlar.

#### **4- Samimiyet Boyutu**

Bu boyut okulda kurulan arkadaşlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler kendi iletişimleri sayesinde doğrudan geliştirdikleri arkadaşlık ilişkisinden dolayı bir haz almaktadır. Öğretmenler bu boyutta okula gitmekten arkadaşlarını görmekten haz duymaktadır. Öğretmenler okuldaki arkadaşlıktan dolayı işe gitmede ve birlikte iş yapmada büyük zevk almaktadır. Başarıların geldiği bir boyuttur.

#### **5- Uzak Durma Boyutu**

Bu aşamayı incelediğimizde etkin olan davranış genellikle okul müdürünün öğretmenlerin arasında durmaktan hoşlanmaması ve sürekli ortamdan kaçma eğilimi göstermesidir. Bu boyuttaki okul müdürü yüz yüze iletişim kurmak istemez . Kendisini öğretmenlerden soyutlar. Çalışanlara karşı yaklaşımı ikili ilişkilerden daha çok formaldır. Müdür öğretmenlerin içerisine girmek yerine kendini onlardan soyutlamaktadır. Okul müdür daha çok kendi odasında oturarak zamanı geçirmektedir.

#### **6- Yüksekten Bakma Boyutu**

Bu boyut tek yönlü bir durumdur. İletişimin tek yönlü olduğu bu durumda okul müdürleri aşırıya kaçan bir biçimde kontroller yapmakta ve öğretmenleri sık sık denetlemektedir. Öğretmenlerin hiçbirisine yapmış olduğu davranışlardan dolayı geri bildirim yapılmaz. Okul müdürü kendisini üstün görmektedir. Kendisini herkesten daha çok bilgili görmektedir bu durumdaki okul müdürüne göre diğerleri yetersiz durumdadır.

#### **7- İşe Dönüklük Boyutu**

Bu boyuta gelindiğinde okul müdürü örgütünü dinamik hale getirmek için türlü çabaların içerisinde olmaktadır. İşe dönük denildiğinde davranışın önce müdürün kendisinin göstermesidir. Yani müdür istediği davranışı önce kendisi göstermekte ve

daha sonra öğretmenlerden aynısını beklemektedir. Bu evrede müdür örnek olmalıdır. Öğretmenlerin güdülemesi müdürün sergilemiş olduğu bu davranışla sağlanmalıdır. Yani okul müdürleri öğretmenlerden beklediği davranışları kendisi ilk önce göstermelidir.

## **8- Anlayış Gösterme Boyutu**

Anlayışlı olmak ve anlayış göstermek önemli bir davranıştır. Okul müdürü öğretmenlerine hak ettikleri insani davranışı göstermelidir. Okul müdürü öğretmenlerine saygılı davranır. Onlara saygılı ve sevgi dolu yaklaşım içerisindedir. Bu boyut insani değerleri içerdiği için önemli bir süreçtir. Hepimiz insanız ve bir gün hata yapabiliriz. Bu değeri asla unutmamaız gerekmektedir. Önemli olan hataları kusur olarak görmek ve onları yüze vurmak değildir. Asıl önemli olan bu hatalarınasıl düzeltileceğine bakmaktır. İnsan olmak da bunu gerekli kılmaktadır.

## **2.2 Okul İklimi Nedir**

Bu konuyla ilgili olarak çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Kısa bir betimleme yaparsak; kurumdaki bütün insanların kendi aralarındaki ilişkilerini belirlemesidir. Bu tanımı biraz daha açmak gerekirse; “Bir örgütün kendine göre kişilik yapısıyla birlikte örgüte giren kişilerin bu kişiliklerle karşılaştıkları anda hissetmiş oldukları duyguların bütünü olarak belirtilmektedir (Karşlı 2004).”

Örgütler olarak okulları düşünürsek ve bunları “örgüt” özelliği bakımından incelersek kaşımıza çıkacak olan durum “etkin iç özellikleri” olacaktır. Bu durumu okulların açısına göre irdelersek durum diğerine göre farklı olabilmektedir. Kurumların penceresine göre incelediğimizde “Bir okulu diğer okullardan ayıran ve okulda çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi denilebilir (Aydın, 2007).”

Bu bağlamda incelediğimizde organize sosyal bir yapı kaşımıza çıkmaktadır. Bu yapıda önemli olan öğrenmedeki insanların yaklaşımlarıdır. “Okuldaki öğrenme ikliminin, büyük ölçüde öğretmen ve öğrencilerin okulda öğrenmeyi etkileyen tutumlarından oluştuğunu görmekteyiz (Gümüşeli, 1996: 60)”. Bu tutumlar “örgüt iklimine” etki eden önemli faktörleri kapsamaktadır.

“Örgütsel iklim, sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışanlardan oluşan grubun oluşturmuş olduğu sonuca bağlı olarak paylaşılabilen değerlerin, sosyal inançların ve sosyal standartların da bütünüdür (Aydın, 2007)”

Lider olmak isteyen okul yöneticileri eski sistemlerden uzak bir şekilde farklı bir anlayış geliştirirler. “Öğretimin zamanı dikkatli kullanılmak durumundadır. Yüksek nitelikteki iş görenler ile sık sık karşılaşılabileme fırsatları yaratmaktadır (Gümüşeli, 1996)”.

“ Öğrencinin yönünden beklentinin neler olacağını biçimlenmesi, kati standartlarının belirlenerek akademik yönden başarısını ve verimli çabasına destek veren genişçe ödül yapısı oluşturmalıdır. (Gümüşeli, 1996)”.

Okullardaki iklimler çoğu zaman öğretmenlerin öğrencileriyle birlikte yaşantıları sonucumeydana gelen durumlardan etkilenme eğilimindedir. Yaşanan bu olaylar okuldaki iklimin artı veya eksi olmasında en büyük etkenleri taşımaktadır. Öğrencilerle öğretmenler karşılıklı etkileşim içerisine girmektedirler. Bu gelişen etkileşim eğer güçlü olursa iklim de artı olur yoksa tam tersi olmaktadır.

Başka bir yazara göre ise “okul iklimini” oluşturan belirli başlı öğeleri olmaktadır. Bunları tanımlarken yazar;“Yazılı olmayan inanç, değer ve tutumlardan oluştuğunu belirtmektedir. (Welsh (2000 Akt. Karacaoğlu, 2008, s.14)”. Bu durumların neticesinde öğrenci, öğretmen, kurum amirinin aralarında gerçekleşen etkileşim tarzının artı yönde olması beklenir.

“Okul iklimi denildiği zaman okuldaki bütün aktörler arasındaki kabul edilebilir davranışların parametrelerini belirler (Welsh (2000 Akt. Karacaoğlu, 2008, s.14)”. Kurum olarak okullarda güvenlik önemli bir unsurdur. Kurum amirleri güvenliği sağlamakla yükümlüdür. Çünkü emanet edilen çocukların güven içerisinde ailesine teslim edilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanlarda güvenli ortamlarda olmayı tercih etmektedir. Güvenliğin doğrudan olmasa da dolaylı olarak ta etkisinden söz etmek mümkündür.

“Örgütsel iklim”e okulların açısına göre bakarsak; “Başkalarından ayrıştığını ve okuldaki üyelerin davranışlarını etkileyen iç özelliklerin dizisi olduğunu belirtmiştir(Hannum ve Hoy ,1997 Akt. Özdemir, 2002).”

“Okul iklimi denilince okulun çevresi ve çevrenin kalıcı özellikleri denir (Hannum ve Hoy ,1997 Akt. Özdemir, 2002)”. Bu etkenlerin bir diğer yönü de kurumdaki elemanlara göre olmasından kaynaklanmaktadır. Onları asıl olarak etkisi altına alabilmektedir. “Okullarda iklimler asıl olarak yönetici, öğretmen ve öğrencilerin ortak davranış algıları üzerine kurulmaktadır (Hannum ve Hoy ,1997 Akt. Özdemir, 2002, s.40)”.

“Okul iklimi” konusunda hepimizin öne süreceği bir fikri vardır. Bu konuda bazı yazarlar iklimi elemanların şahsi olarak bedenlerini çalıştıkları yerin içerisinde yaşadıkları düşünce olarak belirtirken diğer yazarlar ise elemanların yaşamış oldukları içsellikleri olarak yer almıştır. Başka bir yazara göre ise “iklim”; “Bireylerin içinde bulunduğu fiziksel ve psikolojik çevrelerin bütününe kapsarken öğrencilerin, öğretmenlerin, yöneticilerin ve toplumun okullarla ilgili neler hissettiğini de yansıtmaktadır. (Kaplan ve Geoffroy, 1990).” Denilmektedir. Yani kısaca artı “iklim” çalışanların ruhsal ve bedenen kendilerini iyi hissetmeleridir diyebiliriz.

### **2.3 Okul İklminde Öğretmen ve Müdür Davranışları**

Okullarda güzel çalışma ortamlarının geliştirilebilmesi için müdürlerin çok çalışması gerekmektedir. Güzel çalışma ortamları ancak okul müdürünün yapacağı etkinliklerle gerçekleşmektedir. Okul müdürleri iletişim kanalını açık tutarak “iklim” boyutunu daha iyi geliştirebilmektedir. Müdürlerin öğrencilerle ve öğretmenlerle arasındaki sıcaklığı açık tutmalıdır. Okulda velilerle etkin ve sürekliliği olan iletişim geliştirilmesi okul açısından önemli bir kazanım olacaktır.

Okul müdürü okulun belirlenmiş olan amaçları için liderlik etmek zorundadır. Bunun için vizyon ve misyonun gerçekleşmesi için çaba sarf etmelidir. “Müdür okulun misyonu, vizyonunu ile stratejik hedeflerini belirleyerek işbirliği ortamını ve yönetim anlayışını geliştirmelidir (Yavuz, 2006).” Okulun bir amacı olmak zorundadır ve bu vizyonla doğrudan bağlıdır. Okullardaki yöneticiler okul



hedeflerini ortak akılla belirleme esnasında dikkat etmesi gerekli olan bazı etkenler vardır bunları açıklamak gerekirse eğer; “Benimsenmiş olan eğitimin felsefi yapısı, okulların bulunduğu toplumların beklentisi ve eğilimleri, kültürel yapısı, sahip olduğu kaynaklar öneli etkenlerdir (Şişman, 2004).” Bu etkenlerin bağlamında okullardaki idarecilerimiz belirlenmiş olan hedefleri okuldaki konu ile ilgili kişilere duyurmalıdır. Bunun en önemli yararı kişiler üzerinde olmaktadır. “Okulun amaçlarından haberdar olması ve benimsemesi sayesinde desteklerini sunarak süreklileştirmesi ve yoğunlaştırmasıyla iklime katkı sunmaktadır(Açıklalın, 1994: 139).”

Okullardaki toplam kalite yönetimleri ile okul gelişim yönetim ekipleri gibi yeni oluşan okul içi grupların etkin bir şekilde faaliyete sokulması güzel çalışma ortamları açısından önemli bir etken olacaktır. Okul müdürü yeni yaklaşımları buna göre ayarlayarak “iklimi” olumlu bir yöne kanalize etmeye çalışmalıdır.

## **2.4 Etkili Okul ve İklim**

Etkili okulun nasıl olması gerektiği konusunda alakalı yapılmış olan araştırmalara baktığımız zaman kurumlardaki amir konumundaki müdürlerin liderlik davranışlarıyla kurumsal iklim ve okulda oluşan ortamlar arasındaki ilişkilerin araştırmaya konu olduğunu görmekteyiz.

“Etkili okula ulaşabilmek için en önemli etken yöneticide bulunan liderlik özellikleridir. Etkili bir liderin taşıması gereken beceriler ise; Teknik, kavramsal ve insansal beceriler olarak üçe ayrılır (Karataş, 2008)”

“Okulun etkili bir yapıda olabilmesi için öğrenme ve öğretmeyi teşvik eden sosyal bir ortamı hazırlamak zorundadır. Bunu da en etkili şekilde belirleyen kişi okul yöneticisidir (Şişman, 2002)”. Okul yöneticileri yöneticilik vasıflarının yanı sıra eğitim ve öğretim faaliyetlerinin liderleridir. Bu nedenle buldukları nokta önemli yer tutmaktadır. Böylesi önemli bir etkenin okul iklimine etkisinin de büyük olması kaçınılmazdır. Çünkü “eğitim sistemi”nde merkez nokta “okul”dur. Ülkemizde stratejik hedeflerin asıl noktasını teşkil etmektedir. Geleceğin yetişmesi eğitim sayesinde. Bunun için okullar sistemlerin arasındaki geçişleri kontrol eder. Üstle altın arasındaki geçiş köprüsü olması bakımından önemlidir. Üst öğrenime

hazırlamada başarılı olan okullar bununla birlikte “etkili okul” olarak da başarı kaydetmektedir. Bu da etkiğn bir iletişim kanalı olduğunu okul- veli ilişkisinin iyi sağlandığı bir okuldur. Katrşılıklı saygı büyük oranda sağlanmış bütün veriler olumludur. Böylesi okullar güçlü ve etkilidir.

“Etkili okullara bakıldığı zaman yöneticiler; program değerlendirme, geliştirme ve öğretimi iyileştirme çalışmalarına bizzat katılmaktadır (Şişman,2004).” Bu durum da toplumların beklentilerine açıklık getirmektedir. Toplumdaki paydaşları sürece katmak önemli kazanımdır. Yönetici bunları değerlendirme ve geliştirmedeki sürece katabilmelidir.

Günümüz toplumlarında gelişme ve ilerlemeler arttıkça beklentiler de artmaktadır. “Toplumlar kişilerarası karşılıklı beklenti ve isteklerin davranışa dönüştürölüp gerçekleştirilmesi için insanları amaçlarına uygun olarak eğitmek ister (Başaran, 1996).” Aynı şekilde toplumlarında içindeki üyelerinden beklentileri gelişmelerle birlikte artmaktadır

Eğitim yöneticileri dediğimiz okul müdür ve yardımcıları toplumun beklentilerine cevap verecek tarzda eğitimi planlamak zorundadır. Güzel tasarlanmış planlarda örgütlerin genişlemesi daha iyi olurken kötü tasarlanan planlarda maalesef bu konuda büyük sıkıntılar yaşanabilmektedir.

“Eğitim örgütlerininin işletmesini yöneticiler yapar. Okul müdürü eğitimdeki bu örgütleri etkili işletebilmek, geliştirebilmek ve yenileştirebilmek için gerekli olan bazı yeterliği olması gereklidir (Başaran, 1992).”

Zamanın iyi ayarlanmaması veya zillerin zamanında çalmaması okulla ilgili olumsuz bir havanın oluşmasını sağlayacaktır. Öğretmenler ve çalışanlar direk olarak okulda bir uyum ve başı bozukluk hissine kapılacaktır. Düzeni sağlamak bu noktada zor olacaktır. Çünkü okulla ilgilenilmediği kanısı öğretmenlerde hakim olacaktır. “Okuldaki zamanın önceliklere göre plânlanması ve etkili bir biçimde kullanılmasıyla birlikte yöneticinin de kendine ait bir çalışma plâanı olması ve zaman yönetimi konusunda becerikli olması gereklidir (Şişman, 2004).”

Okullarda etkinliklerin yapılması zamana bağlıdır. Çoğu zaman etkinlikler yetersiz zamandan dolayı yapılamamaktadır. Zaman derslerin işlenmesi teneffüslerin yani dinlenmenin etkin olabilmesi için önemlidir. Eğer zamana uyulmazsa bir düzensizlik meydana gelir.

“Okul müdürlerinin sorumlulukları çoktur ve önemlidir. Okullardaki en basit etkinlikler bile rastlantıya bırakılmamalı ve özenle planlanarak gerçekleştirilmelidir. (Balcı, 2002).”

## **2.5. Okul Müdürünün Yönetimden Kaynaklı Etkiliği**

“Etkililik kavramı daha çok örgütün istediği sonuçlara ulaşma düzeyi ve derecesini ifade etmektedir(Akal, 2005,).” Yönetici etkin olabilmek için kanunların gücünden faydalanabilmektedir. Bu durumda doğal olarak etkinliğini artıracaktır.

Okul müdürü öğretimin lideri konumundadır. Bundan dolayı iletişim kanalı açık tutamak zorundadır. Veliler ile öğretmenler arasında dengeli ve sağlıklı bir iletişimi sağlamak onun en önemli görevi ve sorumluluğu olmak zorundadır. İletişimin iyi bir şekilde sağlanması okul müdürünün velilerle, öğrencilerle ve öğretmenlere geliştireceği iyi ilişkilere bağlıdır. Bu bağlamda okul müdüründen beklenen bazı durumlar vardır. “Müdürden okulun amaçlarını, öğretmen performansı ve öğrenci başarısı konusundaki beklentilerini öğrenci, öğretmen ve toplumla paylaşması beklenir (Taş, 2000).”

Eğer okulda iletişim güçlü olmuş ve performansları olumlu yönde etkileyen bir düzeye ulaşmış ve bu durum ahenkli bir orkestra gibi işlev görüyorsa bu okullar etkiliği üst düzey olan okullardır. Bunun yanında herhangi bir boyutu gelişmeden bir yönlü gelişme göstermiş ise etkililiği okdar kuvvetli değildir. “Etkililik tek olduğunda bir şeyi ifade etmez. Çünkü tek bir boyut ile yapılan tanımlar etkililik kavramını açıklamak için yeterli değildir (Karslı, 1994).” Bunun için “etkililik” denildiğinde sayıca fazla etmenlerin uyumlu çalışması ve gelişmenin sağlanmasıdır.

“Eğitim etkinliklerinin dağılımını yapmada okul yöneticisinin en önemli görevlerinden birisi de etkinlikler arasında eşgüdümü oluşturmaktır (Başaran, 1994).” Okul yöneticisi lider olarak okulda bütün komisyonların başı ve iletişimin en

önemli organıdır. Okul yöneticisi liderliğiyle kurumda eşgüdümü sağlamak zorunda olan kişidir. Bu durum iki farklı yolla yapılabilmektedir. Bunların ilki; “Aynı dersi okutan öğretmenlerin yaptıkları plânlar arasındaki eşgüdüm diğeri ise aynı sınıfta okutan öğretmenlerin yaptıkları planlar arasındaki eşgüdüm olarak belirtilmektedir (Başaran, 1994).”

Okul müdürü “lider” olarak başarılı olmak istiyorsa bilimsel eserleri takip etmelidir. “Okulda gerçekleştirilmek istenen değişimlerin amacına ulaşabilmesi için okulun gelecekte sahip olması beklenen vizyonun varlığı ve bu vizyonun okulu oluşturan bütün üyelerce paylaşılmasına bağlıdır (Şişman, 2004).” Okul müdürü bilimsel gelişmelere göre okulunu yeni etkenlere hazırlamalıdır. Farklılıkları takip etmeli bunlardan okula uygulanabilecekleri alıp kendi çalıştığı yerde uygulamalıdır. Öğrencileri ve öğretmenleri sistemde meydana gelen değişikliklere karşı hazır hale getirmek için elindeki imkanları en üst seviyede kullanmaya çalışması gerekmektedir.

## **2.6. Etkili Liderlik**

Kısacası liderlikte aktif olmak önemli bir kavramdır. Eğer bir kişi “lider” olabilmiş ise etkin bir kişi denilebilir. Örgütleri yönetebilmek liderlikle doğrudan ilişkilidir. “Örgütleri amaçlarına ulaştırmak için örgütü yönetenler tarafından biçimsel olarak etkin olmaktadır, liderler doğal olarak etkindir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).”

Liderler dediğimiz yöneticilerimizin demokrasiyi özümsemiş bir kimliğe sahip iyi bir insan olmaya özen göstermesi gerekmektedir. “İnsanları bir amaç uğruna peşinden sürükleyen olarak tanımlanan liderler davranışlarında grubun kararını esas alırlarsa demokratik , kendi kararını esas alırsa otokratik lider olarak adlandırılır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).” Okullarımıza baktığımız zaman çoğunlukla kendini beğenmiş ve herkese baskı kuran lider tiplerini görmekteyiz. Bu durum genellikle liderlerin karakteriyle doğrudan bağlantılı olmaktadır.

“Eğitimde kalkınma büyük önem arzeden liderlik sorunudur. Bu sorunu aşmak için iş bilen liderlik özelliklerini barındıran kişileri işbaşına getirmek gerekir (Bursalıoğlu, 2005).” “Etkili lider” eğitimde kalkınmaya öncülük edendir. Bilimsel eserleri incelemektedir. Eğitim alanında meydana gelen yenilikler ve keşifleri kendi

okullarında uygulamaya koymaya çaba sarfederler. Eğer lider etkili olmak istiyorsa bu durumları göz ardı etmemelidir. Aksi takdirde kurallara uyan bir idareciden farkı kalmaz.

## **2.7. Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları**

Günümüzde eğitim sistemimiz içerisindeki kurum amirlerinin “liderlik” yapması beklenmektedir. “Okul müdürünün liderlik davranışları okul ikliminde önemli etken olmaktadır (Şentürk, 2010, s.64).” Eski yöntemle idareci olduklarını düşünen müdürlerin çokluğu bu durum karşısında bir engel olarak görülebilir. Eğitim sistemimiz içerisinde bulunan genel ve özel amaçları gerçekleştirmede yöneticilikten çok liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için lider davranışları önemli bir noktadır. Okul müdürleri okuldaki iklimin en büyük destekçisi ve mihenk taşı olmak zorundadır.

Kurumların liderlik makamındaki müdürlerinden beklenen önemli lidere yakışır birçok davranış ve rol beklentisi içerisinde. “Okul müdürünün liderlik davranışlarının belirlemiş olduğu atmosfer öğretmenler, öğrenciler, veliler ve okuldaki diğer personele yansması bakımından önemli bir etki olmaktadır (Şentürk, 2010).”

Okulda öğretmenler arasında iyi ilişkiler kurmak, çalışanların aralarında iyi hava oluşması için çaba sarfetmek kurum amirinden beklenen rol davranışıdır. Kurumla çevre yani veliler arasında artı yönlü ilişki geliştirmesi önemli bir etkidir. Kurum amiri bu görevi gerçekleştirirken iletişimden kaynaklanan gücü aktif bir biçimde kullanması gerekmektedir. Aksi takdirde sorun yaşayabilir. Bu sorunu yaşamamak için paydaşları da içine alan bir plana sahip olması gerekmektedir. Okulun paydaşları ile ilgili planlamar yaparken kurum amirleri etkin bir konuma sahip olmalıdır. Planlama dikkat edilmesi gereken önemli bir etkidir. Bunların en önemlisi “eşitlik ilkesi” olmaktadır. Kurum amirlerimiz bu konuda hassas olmalıdır. Unutmayalım ki kurum amirleri de kurumdaki çalışanlar gibi aynı haklara sahip kurum elemanıdır. Bu nedenle okul müdür okuldaki paydaşlarının belirlediği etkinlikleri ahenkli bir biçimde düzenlemeledir.

Birçok yazara göre kurum ikliminde etkin olan kurum amirleri yani eğitimin lideridir. “Uygun okul ikliminin ve ortamının hazırlanması, okul müdürünün liderlik davranışları içerisindedir (Şentürk, 2010).” Kurum amirleri nin takınmış olduğu tavır, çalışanlara yaklaşımı okulun havasını etkileyn unsurlardır. Eğer Kurum amirleri otoğratik bir tavır takınıyorsa okulun havası ve iklimi nahoş bir durumda olacaktır.

Okul müdürlerinin başarılı olabilmesi için yönetimi planlı bir şekilde yapması gerekmektedir.“ Planlanmış eğitim etkinliklerinin uygulanması, bunların izlenebilmiş olması ve sınıyabilme olanaklarını okullarda gerçekleştirebilmekteyiz ([http://www.ide.konya.edu.tr/egtfakdergi/Sayilar /sayi29/08\\_Necmi\\_Gokyer\\_113-130 .pdf](http://www.ide.konya.edu.tr/egtfakdergi/Sayilar/sayi29/08_Necmi_Gokyer_113-130.pdf))”. Bu da kurumun iklimine önemli bir katkı sağlayacaktır. İyi bir planlama yapılan kurumda sistemli bir işleyiş vardır. Öğretmenlerin de etkin bir katılım sağladığı bu planlarda okul ortamını olumlu yönde etkileyen etkinliklere de yer verilmesi gerekmektedir.

Palanlamasının belirli başlı ilkeleri vardır en önemlisi uygulanabilirliktir. Kurum amirleri liderlik görevini yaparken bu esnada kurumuyla ilgili bazı kilit bilgilerin belirgin şekilde öğrenilmesini sağlamak zorundadır. Okullar toplumda yer tutan ayrıcalıklı yapıya sahiptirler. Kurum liderleri bu özelliği çevreyle paylaşmalıdır. Eğer planlama çevreden bağımsız olarak yapılmış ise uygulama esnasında sorunların çıkmasına neden olur. Bundan dolayı okullarda planlama yapılırken doğal ortamında uygulanabilirliği göz önüne alınarak yapılmalıdır. Okul bu noktada önem kazanmaktadır.

## **2.8. Okul Müdürlerinin Liderlikle İlgili Sorumlulukları**

Okulların öğretiminden sorumlu kişi olan lider pozisyonundaki Kurum amirleri birçok konuda sorumluluk sahibi olmak zorundadır. Okullarda oluşturulan bütün komisyonların doğal başkanı konumunda olan okul müdürünün çok fazla sorumlulukları bulunmaktadır. “ İyi bir okul yöneticisi, idari işleri yöneten kişi değildir. Bunların yanında liderlik özelliklerini çok iyi barındıran kişidir ([http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school\\_leadership\\_effective\\_leadership\\_T.pdf](http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school_leadership_effective_leadership_T.pdf)).”

Kurum amirleri öncelikle çok iyi bir organizatör olmayı becerebilmelidir. Okulda öğretmenler ve idareciler arasında görev dağılımlarını iyi yapmalı ve onların çalışmalarını değerlendirmelidir. Okul müdürü lider olarak hiçbir sorumluluktan kaçamaz. Okuldaki bütün işleştiren sorumlu ilk kişidir. Bunun için okul müdürü vizyon ve misyon temelinde çalışabilmelidir. Kurum amirleri okulda belirlenmiş ve yönetim tarafından ortak akılla oluşturulmuş vizyonu gerçekleştirmelidir.

“Okullarada yön verici role sahip olan okul müdürleri öğretmenlerin de katılımıyla okulun vizyonunu veya misyonu ile amaçlarını oluşturmaktadır ([http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school\\_leadership\\_effectiveleadership\\_T.pdf](http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school_leadership_effectiveleadership_T.pdf)).” Bu vizyonu gerçekleştiren okulun imkanlarını en üst düzeyde kullanmayı bir hedef haline getirmesi doğal bir yönetim yeterliliği olacaktır. Kurum amirleri iletişimi sağlamak için bütün teknolojiyi iyi bilmeli ve örgütün her alanında yerinde kullanılmalıdır

Kurum amirlerinin liderlikle ilgili bir çok sorumlulukları olmaktadır. Bir kere okulun bütün işleştiren ilk derece sorumlu olan kişi müdür olmak zorundadır. Okulda eğitim öğretimin sağlıklı bir şekilde yapılmasından okul yöneticisi sorumludur. Teneffüslerde okulda her türlü önlemleri alma açısından nöbetle alakalı planlamalar yapmak zorundadır. Kurum amirleri binanın ısı ve ışık durumunu eğitim yapılabilir düzeyde sürekli kontrol etmek zorundadır. Eğitimde her hangi bir aksama direkt okul yöneticisinden sorulacaktır. Aynı zamanda veli menuniyetini de sağlamakla yükümlü olan kişidir.

Okuldan velilerin beklentileri yüksek düzeyde seyretmektedir. Kurum amirleri velileri ve öğrencileri bu hedef doğrultusunda yönlendirmek için öğretmenlere aralarında bir köprü vazifesi görmektedir. Bu da ancak okul ile veliler arasında iyi bir iletişim kanalı kurmasıyla mümkün olacaktır.

Okulu vizyonu ve misyonu doğrultusunda yöneten okul müdürü öğrencilerin bilgiye ulaşmasını sağlayacak önlemleri almalıdır. Bilgiye ulaşmayı kolaylaştırmak okul müdürünün öncelikli problemi olmaktadır. bu bağlamda okul yöneticisi insani ilişkileri geliştirmek için sosyal etkinliklere önem vermelidir. Okul müdürü okulda yapılacak her türlü sosyal etkinliklerin planlayıcı olmak zorundadır. Etkili bir okul

olması için öğretimin lideri olan okul müdürü yetkilerini astlarıyla paylaşmalıdır. Fakat kontrolü hiçbir zaman bırakmamalıdır. Çünkü okuldaki bütün işleyişin birinci sorumlusu okul müdürü olmak zorundadır.

## **2.9. Okul Müdürünün Liderlik Davranışı ve Okul İklimine Etkisi**

Günümüz toplumlarında eğitim siteminin içerisinde yer alan Kurum amirlerinden bir çok davranış beklenmektedir. Eğitimin önemli bir mihenk taşı konumundaki lideri olan okul müdürleri çağa ayak uydurarak teknolojiyi takip etmek zorundadır. Eğer gelişen teknolojiye ve zamana ayak uyduramazsa başarılı olma şansı düşmekte ve başarısızlık sonucuyla karşılaşmaktadır.

Günümüzde okul müdüründen beklenen bazı davranışların olması kaçınılmazdır. Bunları kısaca sayacak olursak;“Güzel kazanılmış eğitim - öğretim, meslekteki gelişmesini sağlayan, kendisini daima güncelleyebilen, teknolojik gelişmeyi izleyen, okulunun bütün olarak gelişmesi için çaba harcayan, toplumun her kesimiyle iyi ilişkiler kuran ve sorumluluklarını çok iyi bilen birer lider olmaları beklenmektedir (Edmonds, 1979).”

“Okul” başarılı ve etkin bir yapıda olmak istiyorsa kalitesini ispat etmiş bir yöneticiye ihtiyacı vardır. Güçlü lider her zaman yapacağı işleri bir hedefe oturtur. “Okul yöneticisi okulunun misyonu, vizyonunu ve stratejik hedeflerini önceden belirleyerek, okulda işbirliği ortamının ve yönetim anlayışının geliştirilmesini sağlamalıdır(Yavuz, 2006).”

Okul ortamında müdürün yetkilerini paylaşması ve ortak akılla belirlediği vizyonu gerçekleştirebilmesi için müdürün neleri ne zaman ve nasıl yapacağını çok iyi bilmesi önemlidir. “ Ayrıca bunlara okulca ulaşabilmek için nasıl davranılması gerektiğinin hesabını yapmalı ve okul iklimini buna göre oluşturmalıdır (Yavuz, 2006).”

Okul yöneticisi belirlediği birden fazla amacı gerçekleştirmek isteyecektir. “Okul yöneticisinin en önemli görevi; okulu amaçlarıyla birlikte sınıf uygulamalarına dönüştürülmesi konusunda etkinlik sağlamasıdır (Gümüşeli, 1996).”



İyi bir kurum amiri olmak isteyen birisi amaçları iyi bilmelidir. Bunlardan öncelikli olanları en başta yapmaya çalışmalıdır. Eğer bunu yaparsa başarı açısından büyük bir fayda sağlanmış olacaktır. Böylece amir konumundaki kurum üst yöneticisi büyük bir başarı sağlamış olacaktır. Başarı yalnız amaçları en üste yazmakla olmuyor. Bunların bir plan dahilinde yapılması gerekmektedir. Sınıf gözlemleri bunlardan birtanesidir. Kurum amirleri belirli bir “plan” dahilinde sınıf incelemeleri yapmalıdır. Hangi sınıflara hangi derslerde gireceğini bilmelidir. Girdiği derslerde yapılan etkinliklerin çocukların öğrenmelerine destek verip vermediğini kontrol etmelidir. Denetlemesi yapılan öğretmen işi baştan savma yerine ciddi yapmak isteyecektir. Bu işlemler yapılırken iletişim sorunu oluşmamalıdır. Bu kanal sürekli açık olmalıdır. Çünkü okuldaki ortam iletişimle direk ilgilidir. Öğretmen, öğrenci, veli ve diğer personel arasında iletişim çemberi oluşturmak için onlara liderlik etmelidir (Şentürk, 2010).”

“Okul ikliminin olumlu olması okulun etkililiğini ve öğrenci başarısını arttırması bakımından önemlidir (Şentürk, 2010).” Bu da okul müdürünün göstereceği çalışma azmi ve davranışlarıyla doğrudan ilgilidir. Değişimi yönetebilmeli ve öğrencileri gelişen bilim karşısında oluşan durumlara hazırlayabilmelidir. Okul müdürü değişimden korkmamalı aynı zamanda değişime öncelik etmelidir. Teknoloji ile birlikte değişim kaçınılmazdır. Günüz de bilgi sürekli değişmekte her geçen sürede yeni gelişmeler olmaktadır. Bu durum da değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir. Değişime ayak uyduramayanlar geride kalmak zorundadır. “Okul yöneticileri, okulunda çağın gereklerine uygun dönüşümü sağlamak için öncelikle kendisinin değişmesi gerektiğini vurgulamalı ve bu değişimi çevresine göstermelidir (Arslan ve Beytekin, 2004).”

Her insanın gerçekleştirmek zorunda olduğu rolü vardır. Örgütlerin de yöneticilerinden beklentisi vardır. Örgütün üst yöneticisi olan Kurum amirlerinden de beklenen bitakım rol vardır. Değişimi yönetebilme değişimde bu rolleri yerine getirme önemlidir. Her insanın bir beklentisi olduğu gibi toplumların da beklentileri olmaktadır. Bu beklentileri karşılayacak insan kaynağı okullarda yetişmektedir. Bu beklentileri boşa çıkarmamak için okul yöneticisi kendisine verilen rolü yerine getirerek olumlu bir okul iklimi geliştirmek zorundadır.

“Okul müdürleri, diğer insanlarla güçlü ilişkiler kurmalı, onlara değer veren birey olmanın yanı sıra eğitim topluluğunun doğal ve diğer çalışanları ile eşit olan bir yesi olmak durumundadır (şentürk, 2010).” Yazarların birçoğu okul iklimini etkileyen en büyük etmenin lider olduğunu düşünmektedir. Benim düşünceme göre de önemli bir etkendir. Okulda oluşacak olumlu veya gergin hava tamamen okul yöneticisinin yönetim davranışıyla ilgilidir. Korku salan bir yönetici yani tehditkar olan birisi iklimi bozan ve okulda gergin ortamlar oluşmasına neden olan yöneticidir.

“Uygun okul ikliminin ve ortamının hazırlanması, okul müdürünün liderlik davranışları arasında sayılmaktadır (şentürk, 2010).” Lider davranışlarıyla öğretmenlere örnek olmalıdır.

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi ve sürecine değinilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın yöntemine, çalışma gruplarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve araştırma aşamalarına yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada tarama modellerinden birisi olan ilişkisel taramaya göre hazırlanarak gerçekleştirilmektedir.

“İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve /veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2008:81).”

Bu araştırma da çalışma grubunu oluşturan, Kız Teknik ve Meslek Lisesi öğretmenlerinin algılarına göre, yöneticilerin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi ile yönetici davranışları ve yönetsel davranış tipleri ana boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan ilişkisel betimsel bir araştırmadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

“Bilimsel araştırmalarda araştırma kapsamına giren obje, olgu, olay ve bireylerin tümüne evren denilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.31).”

“Örneklem ise evrenden belirli kurallarla seçilmiş ve üzerinde çalışma yapılarak hakkında görüş bildirilecek evrenin sınırlı bir parçasıdır (Büyüköztürk ve vd, 2008, s. 68-69).”

Bu araştırmanın evreni 2011-2012 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan Kız Teknik ve Meslek Lisesi öğretmenleridir. Araştırmanın Örneklemini tesadüfi olarak seçilen 315 öğretmenden oluşmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Aracı**

“Bu çalışmada veri toplamak üzere iki ayrı araç kullanılmıştır. Araçlardan ilki araştırmacı tarafından hazırlanan; cinsiyet, yaş, kıdem, branş, okuldaki kıdem ve öğrenim durumu gibi kişisel özellikleri belirlemeye çalışan bir ankettir (EK-1). Bu araştırmanın ikinci veri toplama aracı Akar (2006)” tarafından geliştirilen “Yöneticilerin Algılanan Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı Ölçeği” dir (EK-2). Yöneticilerin Algılanan Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Öğretmen algılarına göre yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı ölçeği hem örgüt ikliminde yönetici davranışlarını hem de yöneticilerin yönetsel davranış tiplerini belirlemektedir. Eğitim yöneticilerinin algılanan örgüt ikliminde yönetici davranışları; kendi içinde yüksekte bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme olmak üzere dört alt boyuttan; yöneticilerin yönetsel davranış tipleri ise görev ve ilişki boyutu olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiş ve 0,952 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Veri toplama aracında yer alan maddelerde beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “Tamamen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Az Katılıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” yönünde en olumludan en olumsuz seçeneğe doğru azalan bir biçimde puanlanmıştır. Bu puanlamada en olumlu ifade 5, en olumsuz ifade ise 1 olarak kabul edilmiş ve yorumlanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında her bir ölçeğin toplam puanının elde edilmesi yerine, alt boyut maddelerini oluşturan maddelerin toplam ortalama değerleri esas alınmıştır.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada kullanılan ölçek uygulaması için ilgili yerlerden gerekli izinler alınmıştır. Ölçek araştırmacının denetiminde çalışma grubundaki öğretmenlere çalışma saati içinde uygulanmıştır.

Anketi uygulamadan önce araştırmacının amacı ve kullanılan ölçme araçlarının nasıl cevaplandırılacağı konularında gerekli açıklamalar yapılmış, ölçekle ilgili yöneltilen sorular cevaplanmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Veriler çözümlenmesi işleminden önce, veriler kodlanarak işlenmeye hazır hale getirilmiştir. Araştırmada elde edilecek olan veriler, SPSS 18.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekte yer alan soruların; frekans ve yüzdeler dağılımları bulunarak; bulgular bölümünde tablolaştırılarak yorumlanmaktadır.

Araştırmanın ikinci aşamasında; ölçek ile toplanan bağımsız değişkenlere göre yöneticilerin algılanan yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı ölçeği ana ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.. Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizleri yapılmıştır. Bu işlemlerde ilk etapta tüm alt boyutlara göre kategorik değişkenlerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve standart hataları bulunmuştur. Daha sonra puan varyantlarının homojenliğini saptamak üzere levene istatistik değerleri bulunmuştur. f testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğu durumlarda, fark bulunan alt boyutlar için etakare değerleri bulunmuş ve yorumlanmıştır. Son olarak yine anlamlı fark olduğu durumlarda, ikili kategoriler arasındaki farklılıkları saptamak üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplar (posthoc) yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda scheffe testi, varyansların heterojen olduğu durumlarda ise tamhane testi kullanılmıştır.

Araştırmanın son aşamasında araştırma kapsamında kullanılan iki sürekli değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma grubunu oluşturan Kız Teknik ve Meslek Lisesi öğretmenlerinin yöneticilerin algılanan yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı ölçeği örgüt ikliminde yönetici davranışları ve yönetsel davranış tipleri ana boyutları puanları arasındaki ilişkiler Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısıyla hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Ölçeğin ikinci bölümünde yer alan 30 soru maddesinin beklenti düzeyi için yanıt olarak; “Hiç Katılmıyorum”, “Az Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri oluşturulmuştur. İstatistiksel çözümlenmelerde maddeler aşağıda belirtildiği şekilde değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin beklentileri ve bu beklentilerin gerçekleşme düzeyine ilişkin görüşlerini belirlemede kullanılan puan aralıkları ve katılma düzeyi Şekil 1’de gösterilmiştir.

**Şekil 1. Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyler**

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiç Katılmıyorum	1,00–1,80
2	Az Katılıyorum	1,81–2,60
3	Katılmıyorum	2,61–3,40
4	Katılıyorum	3,41–4,20
5	Tamamen Katılıyorum	4,21-5,00

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış sonra anketin toplam puanları için , ss, SHx değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

#### 4.1. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE AİT FREKANS VE YÜZDE DEĞERLERİ

Bu kısımda, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış buna bağımlı yüzde hesaplamalarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu değişkenlere ilişkin sayısal değerleri aşağıda tablolar şeklinde sunulmuştur.

##### 4.1.1. Grupların Demografik Yapısına İlişkin Sonuçlar

**Tablo 1. Öğretmenlerden ‘Görev Yaptığınız İlçenin Adı’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Sancaktepe	21	6,7	6,7	6,7
Maltepe	22	7,0	7,0	13,7
Kadıköy	15	4,8	4,8	18,4
Ümraniye	25	7,9	7,9	26,3
Kartal	56	17,8	17,8	44,1
Ataşehir	59	18,7	18,7	62,9
Tuzla	34	10,8	10,8	73,7
Pendik	35	11,1	11,1	84,8
Beykoz	17	5,4	5,4	90,2
Üsküdar	31	9,8	9,8	100
Toplam	315	100	10	

Tablo 1’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe değişkenine göre 21’i (%6,7) Sancaktepe ilçesi, 22’si (%7) Maltepe ilçesi, 15’i (%4,8) Kadıköy ilçesi, 25’i (%7,9) Ümraniye ilçesi, 56’sı (%17,8) Kartal ilçesi, 59’u

(%18,7) Ataşehir ilçesi, 34'ü (%10,8) Tuzla ilçesi, 35'i (%11,1) Pendik ilçesi, 17'si (%5,4) Beykoz ilçesi ve 31'i ise (%9,8) Üsküdar ilçesi olmak üzere toplam 315 öğretmenin desteğiyle oluşturulduğunu görmekteyiz.

**Tablo 2. Öğretmenlerden ‘Cinsiyet’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Kadın	209	66,3	66,3	66,3
Erkek	106	33,7	33,7	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 2'ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin cinsiyet demografisine göre 209'u (%66,3) kadın; 106'sı ise (%33,7) erkek olmak üzere toplam 315 öğretmenin desteğiyle oluştuğunu görmekteyiz.

**Tablo 3. Öğretmenlerden ‘Yaşınız’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
30 veya daha az	65	20,6	20,6	20,6
31-40	144	45,7	45,7	66,3
41-50	89	28,3	28,3	94,6
51 ve üstü	17	5,4	5,4	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 3'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin yaş demografisi için frekans ve yüzde değerlerini incelrsek 65'i (%20,6) 30 veya daha az; 144'ü (%45,7) 31-40 yaş grubu; 89'u (%28,3) 41-50 yaş grubu ve 17'si (%5,4) 51 ve üstü yaş grubunda olmak üzere toplam 315 öğretmenin desteğiyle oluştuğunu görmekteyiz.



**Tablo 4. Öğretmenlerden ‘Mesleki Kıdeminiz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
1-5 yıl	60	19	19	19
6-10 yıl	62	19,7	19,7	38,7
11-15 yıl	107	34	34	72,7
16-20 yıl	56	17,8	17,8	90,5
21 ve üstü	30	9,5	9,5	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 4’te baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin mesleki kıdem demografisine verdikleri cevaplardan 60’ı (%19) 1-5 yıl; 62’si (%19,7) 6-10 yıl; 107’si (%34) 11-15 yıl; 56’sı (%17,8) 16-20 yıl ve 30’u ise (%9,5) 21 yıl ve üstü mesleki kıdemde olan öğretmenin desteğiyle oluşturulduğunu görmekteyiz.

**Tablo 5. Öğretmenlerden ‘Okuldaki Çalışma Süreniz’ Değişkenine göre Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Gruplar	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
1 yıl	76	24,1	24,1	24,1
2 yıl	73	23,2	23,2	47,3
3 yıl	83	26,3	26,3	73,7
4 veya daha fazla	83	26,3	26,3	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 5’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin 76’sı (%24,1) 1 yıl; 73’ü (%23,2) 2 yıl; 83’ü (%26,3) 3 yıl ve 83’ü (%26,3) ise 4 yıl veya daha fazla süreyle okullarında hizmet verikleri görülmüştür.

**Tablo 6. Öğretmenlerden ‘Öğrenim Durumunuz’ Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

<b>Gruplar</b>	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Önlisans	5	1,6	1,6	1,6
Lisans	239	75,9	75,9	77,5
Yüksek Lisans	71	22,5	22,5	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 6’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin 5’i (%1,6) önlisans mezunu; 239’u (%75,9) lisans mezunu ve 71’i (%22,5) yüksek lisans olmak üzere toplam 315 öğretmenin desteğinden oluştuğunu görmekteyiz.

**Tablo 7. Öğretmenlerden ‘Okuldaki Göreviniz’ Değişkeni Açısından Frekans Ve Yüzde Dağılımı**

<b>Gruplar</b>	<i>f</i>	%	% <sub>gec</sub>	% <sub>yig</sub>
Kültür Dersi Öğretmeni	172	54,6	54,6	54,6
Meslek Dersi Öğretmeni	143	45,4	45,4	100
Toplam	315	100	100	

Tablo 7’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin 172’si (%54,6) kültür dersi öğretmeni ve olmak üzere toplam 315 öğretmenin desteğinden oluştuğunu görmekteyiz.

#### 4.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğretmen algılarına göre kız teknik ve meslek liselerinde yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine etki eden davranışlardan öğretmen olarak aldıkları puanların görev yaptıkları yaş, okuldaki görevleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi; okuldaki kıdemi, yaş, öğrenim durumu ve meslekteki kıdemi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA); ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiş; varyansların homojen olmaması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir.

**Tablo 8. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici, Öğretmen Öğrenci Ve Diğer Personelin Sosyal Ve Kültürel Gelişimine Destek Verir” Sorusuyla İlgili Puanlarının Anlamlı Bir Farklılığın Oluşup Oluşmadığını Belirtmek İçin Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.5	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,10	1,063	2,456	313	,015
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,81	1,000			

Tablo 8'e baktığımızda incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,456$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 9. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup T Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.6	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,13	1,124	3,134	313	,002
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,76	,994			

Tablo 9’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=3,134$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 10. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.8	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,18	1,030	2,565	313	,011
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,88	1,031			

Tablo 10’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,565$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 11. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.15	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,81	1,176	2,038	280,63	,042
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	2,51	1,378			

Tablo 11’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,038$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 12. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.18	Kültür Dersi Öğretmeni	172	1,94	,843	2,064	313	,040
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,73	,942			

Tablo 12’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,064$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 13. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.19	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,08	,988	2,143	313	,033
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,84	1,012			

Tablo 13’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,143; p<,05$ ).

**Tablo 14. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.22	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,27	1,098	2,462	313	,014
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,98	1,003			

Tablo 14’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,462; p<,05$ ).

**Tablo 15. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın olup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.24	Kültür Dersi Öğretmeni	172	1,91	,857	2,262	313	,024
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,69	,866			

Tablo 15te baktığımız da incelediğimiz örneklemedeki öğretmenlerin “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,262$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 16. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın olup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.27	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,12	1,027	2,012	313	,045
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,89	1,029			

Tablo 16’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemedeki öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,012$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 17. Öğretmenlerden “Okuldaki Göreviniz” Değişkeni Açısından “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusuyla ilgili Puanlarının Anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirtmek için Yaptığımız Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					t	Sd	p
S.29	Kültür Dersi Öğretmeni	172	2,09	1,033	2,140	313	,033
	Meslek Dersi Öğretmeni	143	1,85	1,002			

Tablo 17’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farktan meydana gelip gelmediğini belirtebilmek için yapmış olduğumuz bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın kültür dersi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir ( $t=2,140$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 18. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
S.1	30 veya daha az	65	2,29	1,221	G.Arası	17,349	3	5,783	5,254	,002
	31-40	144	2,30	1,071	G.İçi	342,314	311	1,101		
	41-50	89	1,79	,910	Toplam	359,663	314			
	51 ve üstü	17	1,88	,781						
	Toplam	315	2,13	1,070						

Tablo 18’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,254$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile



grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 19. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.1	30 veya daha az	65	2,29	1,221	G.Arası	17,349	3	5,783	5,254	,002
	31-40	144	2,30	1,071	G.İçi	342,314	311	1,101		
	41-50	89	1,79	,910	Toplam	359,663	314			
	51 ve üstü	17	1,88	,781						
	Toplam	315	2,13	1,070						

Tablo 19'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine; 31-40 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasında 51 ve üstü grubu yaş lehine ve 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 20. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusununa “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.3</b>	30 veya daha az	65	2,00	1,046	G.Arası	11,829	3	3,943	4,686	,003
	31-40	144	2,07	,951	G.İçi	261,682	311	,841		
	41-50	89	1,64	,772	Toplam	273,511	314			
	51 ve üstü	17	1,65	,786						
	Toplam	315	1,91	,933						

Tablo 20’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,686$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 21. Öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.3	30 veya daha az	31-40	-,069	,137	,968
		41-50	,360	,150	,126
		51 ve üstü	,353	,250	,574
	31-40	30 veya daha az	,069	,137	,968
		41-50	,429*	,124	,008
		51 ve üstü	,422	,235	,360
	41-50	30 veya daha az	-,360	,150	,126
		31-40	-,429*	,124	,008
		51 ve üstü	-,007	,243	1,000
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,353	,250	,574
		31-40	-,422	,235	,360
		41-50	,007	,243	1,000

Tablo 21’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 grubu ile 41-50 grubu arasında 41-50 grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 22. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.4</b>	30 veya daha az	65	2,22	1,152	G.Arası	11,383	3	3,794	3,624	,013
	31-40	144	2,08	1,058	G.İçi	325,588	311	1,047		
	41-50	89	1,75	,895	Toplam	336,971	314			
	51 ve üstü	17	1,65	,786						
	Toplam	315	1,99	1,036						

Tablo 22’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,624$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 23. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.4	30 veya daha az	31-40	,139	,153	,843
		41-50	,463	,167	,055
		51 ve üstü	,568	,279	,247
	31-40	30 veya daha az	-,139	,153	,843
		41-50	,324	,138	,141
		51 ve üstü	,429	,262	,445
	41-50	30 veya daha az	-,463	,167	,055
		31-40	-,324	,138	,141
		51 ve üstü	,106	,271	,985
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,568	,279	,247
		31-40	-,429	,262	,445
		41-50	-,106	,271	,985

Tablo 23’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 24. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.5</b>	30 veya daha az	65	2,23	1,284	G.Arası	17,998	3	5,999	5,764	,001
	31-40	144	2,09	1,037	G.İçi	323,685	311	1,041		
	41-50	89	1,65	,785	Toplam	341,683	314			
	51 ve üstü	17	1,59	,795						
	Toplam	315	1,97	1,043						

Tablo 24’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,764$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 25. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.5	30 veya daha az	31-40	,140	,152	,838
		41-50	,579*	,166	,008
		51 ve üstü	,643	,278	,151
	31-40	30 veya daha az	-,140	,152	,838
		41-50	,439*	,138	,018
		51 ve üstü	,502	,262	,300
	41-50	30 veya daha az	-,579*	,166	,008
		31-40	-,439*	,138	,018
		51 ve üstü	,063	,270	,997
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,643	,278	,151
		31-40	-,502	,262	,300
		41-50	-,063	,270	,997

Tablo 25’e baktığımızda incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 41-50 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 26. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.6</b>	30 veya daha az	65	2,22	1,192	G.Arası	14,076	3	4,692	4,128	,007
	31-40	144	2,06	1,139	G.İçi	353,467	311	1,137		
	41-50	89	1,70	,871	Toplam	367,543	314			
	51 ve üstü	17	1,59	,795						
	Toplam	315	1,96	1,082						

Tablo 26’ya baktığımızda incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,128$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 27. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.6	30 veya daha az	31-40	,160	,159	,800
		41-50	,519*	,174	,032
		51 ve üstü	,627	,290	,200
	31-40	30 veya daha az	-,160	,159	,800
		41-50	,359	,144	,103
		51 ve üstü	,467	,273	,405
	41-50	30 veya daha az	-,519*	,174	,032
		31-40	-,359	,144	,103
		51 ve üstü	,108	,282	,986
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,627	,290	,200
		31-40	-,467	,273	,405
		41-50	-,108	,282	,986

Tablo 27’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 28. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.7</b>	30 veya daha az	65	2,09	1,182	G.Arası	11,794	3	3,931	4,066	,007
	31-40	144	2,06	,995	G.İçi	300,670	311	,967		
	41-50	89	1,67	,863	Toplam	312,463	314			
	51 ve üstü	17	1,59	,507						
	Toplam	315	1,93	,998						

Tablo 28’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,066$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 29. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.7	30 veya daha az	31-40	,037	,147	,996
		41-50	,418	,160	,081
		51 ve üstü	,504	,268	,317
	31-40	30 veya daha az	-,037	,147	,996
		41-50	,381*	,133	,042
		51 ve üstü	,467	,252	,331
	41-50	30 veya daha az	-,418	,160	,081
		31-40	-,381*	,133	,042
		51 ve üstü	,086	,260	,991
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,504	,268	,317
		31-40	-,467	,252	,331
		41-50	-,086	,260	,991

Tablo 29’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 30. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.8</b>	30 veya daha az	65	2,28	1,231	G.Arası	15,037	3	5,012	4,806	,003
	31-40	144	2,16	1,056	G.İçi	324,340	311	1,043		
	41-50	89	1,73	,780	Toplam	339,378	314			
	51 ve üstü	17	1,82	,951						
	Toplam	315	2,04	1,040						

Tablo 30'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,806$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 31. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.8	30 veya daha az	31-40	,117	,153	,899
		41-50	,547*	,167	,014
		51 ve üstü	,453	,278	,449
	31-40	30 veya daha az	-,117	,153	,899
		41-50	,429*	,138	,022
		51 ve üstü	,336	,262	,649
	41-50	30 veya daha az	-,547*	,167	,014
		31-40	-,429*	,138	,022
		51 ve üstü	-,093	,270	,989
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,453	,278	,449
		31-40	-,336	,262	,649
		41-50	,093	,270	,989

Tablo 31’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 32. Öğretmenlerden “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.9</b>	30 veya daha az	65	2,08	1,020	G.Arası	9,749	3	3,250	3,810	,010
	31-40	144	2,01	,975	G.İçi	265,267	311	,853		
	41-50	89	1,75	,816	Toplam	275,016	314			
	51 ve üstü	17	1,41	,507						
	Toplam	315	1,92	,936						

Tablo 32'ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,810$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 33. Öğretmenlerden “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.9	30 veya daha az	31-40	,063	,138	,976
		41-50	,324	,151	,204
		51 ve üstü	,665	,252	,074
	31-40	30 veya daha az	-,063	,138	,976
		41-50	,261	,125	,224
		51 ve üstü	,602	,237	,093
	41-50	30 veya daha az	-,324	,151	,204
		31-40	-,261	,125	,224
		51 ve üstü	,341	,244	,584
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,665	,252	,074
		31-40	-,602	,237	,093
		41-50	-,341	,244	,584

Tablo 33’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 34. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.10</b>	30 veya daha az	65	2,08	1,150	G.Arası	17,645	3	5,882	6,384	,000
	31-40	144	2,09	1,003	G.İçi	286,526	311	,921		
	41-50	89	1,65	,785	Toplam	304,171	314			
	51 ve üstü	17	1,35	,493						
	Toplam	315	1,92	,984						

Tablo 34’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=6,384$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 35. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.10	30 veya daha az	31-40	-,013	,143	1,000
		41-50	,425	,157	,063
		51 ve üstü	,724	,261	,055
	31-40	30 veya daha az	,013	,143	1,000
		41-50	,439*	,129	,010
		51 ve üstü	,737*	,246	,031
	41-50	30 veya daha az	-,425	,157	,063
		31-40	-,439*	,129	,010
		51 ve üstü	,299	,254	,710
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,724	,261	,055
		31-40	-,737*	,246	,031
		41-50	-,299	,254	,710

Tablo 35’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 36. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.11</b>	30 veya daha az	65	2,26	1,163	G.Arası	17,783	3	5,928	5,943	,001
	31-40	144	2,10	1,029	G.İçi	310,204	311	,997		
	41-50	89	1,72	,879	Toplam	327,987	314			
	51 ve üstü	17	1,47	,514						
	Toplam	315	1,99	1,022						

Tablo 36’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,943$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 37. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.11	30 veya daha az	31-40	,157	,149	,774
		41-50	,542*	,163	,012
		51 ve üstü	,791*	,272	,039
	31-40	30 veya daha az	-,157	,149	,774
		41-50	,385*	,135	,044
		51 ve üstü	,634	,256	,108
	41-50	30 veya daha az	-,542*	,163	,012
		31-40	-,385*	,135	,044
		51 ve üstü	,249	,264	,829
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,791*	,272	,039
		31-40	-,634	,256	,108
		41-50	-,249	,264	,829

Tablo 37’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 38. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.12</b>	30 veya daha az	65	2,49	1,174	G.Arası	17,663	3	5,888	4,900	,002
	31-40	144	2,33	1,152	G.İçi	373,657	311	1,201		
	41-50	89	1,91	,961	Toplam	391,321	314			
	51 ve üstü	17	1,82	,951						
	Toplam	315	2,22	1,116						

Tablo 38’e baktığımız da incelediğimiz örneklemeindeki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,900$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 39. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe “Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.12	30 veya daha az	31-40	,166	,164	,795
		41-50	,582*	,179	,015
		51 ve üstü	,669	,299	,173
	31-40	30 veya daha az	-,166	,164	,795
		41-50	,416*	,148	,049
		51 ve üstü	,503	,281	,363
	41-50	30 veya daha az	-,582*	,179	,015
		31-40	-,416*	,148	,049
		51 ve üstü	,087	,290	,993
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,669	,299	,173
		31-40	-,503	,281	,363
		41-50	-,087	,290	,993

Tablo 39’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 40. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.13</b>	30 veya daha az	65	2,14	,998	G.Arası	9,670	3	3,223	3,114	,026
	31-40	144	2,26	1,116	G.İçi	321,873	311	1,035		
	41-50	89	1,87	,855	Toplam	331,543	314			
	51 ve üstü	17	1,88	,993						
	Toplam	315	2,10	1,028						

Tablo 40’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,114$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 41. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.13	30 veya daha az	31-40	-,125	,152	,878
		41-50	,273	,166	,440
		51 ve üstü	,256	,277	,836
	31-40	30 veya daha az	,125	,152	,878
		41-50	,399*	,137	,039
		51 ve üstü	,382	,261	,545
	41-50	30 veya daha az	-,273	,166	,440
		31-40	-,399*	,137	,039
		51 ve üstü	-,017	,269	1,000
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,256	,277	,836
		31-40	-,382	,261	,545
		41-50	,017	,269	1,000

Tablo 41’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 42. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.25</b>	30 veya daha az	65	2,40	1,222	G.Arası	25,448	3	8,483	8,522	,000
	31-40	144	2,09	1,024	G.İçi	309,549	311	,995		
	41-50	89	1,66	,825	Toplam	334,997	314			
	51 ve üstü	17	1,53	,514						
	Toplam	315	2,00	1,033						

Tablo 42’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=8,522$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 43. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.25	30 veya daha az	31-40	,310	,149	,231
		41-50	,737*	,163	,000
		51 ve üstü	,871*	,272	,018
	31-40	30 veya daha az	-,310	,149	,231
		41-50	,427*	,135	,019
		51 ve üstü	,561	,256	,189
	41-50	30 veya daha az	-,737*	,163	,000
		31-40	-,427*	,135	,019
		51 ve üstü	,134	,264	,968
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,871*	,272	,018
		31-40	-,561	,256	,189
		41-50	-,134	,264	,968

Tablo 43’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 44. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.27</b>	30 veya daha az	65	2,26	1,266	G.Arası	17,709	3	5,903	5,787	,001
	31-40	144	2,15	1,064	G.İçi	317,212	311	1,020		
	41-50	89	1,69	,701	Toplam	334,921	314			
	51 ve üstü	17	1,71	,772						
	Toplam	315	2,02	1,033						

Tablo 44'e baktığımız da incelediğimiz örneklemedeki öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,787$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 45. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.27	30 veya daha az	31-40	,116	,151	,899
		41-50	,576*	,165	,007
		51 ve üstü	,556	,275	,255
	31-40	30 veya daha az	-,116	,151	,899
		41-50	,460*	,136	,010
		51 ve üstü	,440	,259	,411
	41-50	30 veya daha az	-,576*	,165	,007
		31-40	-,460*	,136	,010
		51 ve üstü	-,020	,267	1,000
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,556	,275	,255
		31-40	-,440	,259	,411
		41-50	,020	,267	1,000

Tablo 45’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Okuduğunuz üniversiteyi tercih etme sebebiniz, üniversitenin imajıdır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 46. Öğretmenlerden “Yönetici özgüvene sahiptir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.28</b>	30 veya daha az	65	1,95	,991	G.Arası	8,187	3	2,729	3,655	,013
	31-40	144	1,89	,902	G.İçi	232,213	311	,747		
	41-50	89	1,62	,746	Toplam	240,400	314			
	51 ve üstü	17	1,41	,507						
	Toplam	315	1,80	,875						

Tablo 46’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici özgüvene sahiptir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,655$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 47. Öğretmenlerin “Yönetici özgüvene sahiptir” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.28</b>	30 veya daha az	31-40	,065	,129	,969
		41-50	,336	,141	,131
		51 ve üstü	,542	,235	,153
	31-40	30 veya daha az	-,065	,129	,969
		41-50	,271	,117	,147
		51 ve üstü	,477	,222	,203
	41-50	30 veya daha az	-,336	,141	,131
		31-40	-,271	,117	,147
		51 ve üstü	,206	,229	,846
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,542	,235	,153
		31-40	-,477	,222	,203
		41-50	-,206	,229	,846

Tablo 47'ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici özgüvene sahiptir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 48. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.29</b>	30 veya daha az	65	2,28	1,244	G.Arası	15,712	3	5,237	5,185	,002
	31-40	144	2,06	,977	G.İçi	314,173	311	1,010		
	41-50	89	1,69	,887	Toplam	329,886	314			
	51 ve üstü	17	1,71	,772						
	Toplam	315	1,98	1,025						

Tablo 48’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,185$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 49. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.29	30 veya daha az	31-40	,214	,150	,565
		41-50	,592*	,164	,005
		51 ve üstü	,571	,274	,228
	31-40	30 veya daha az	-,214	,150	,565
		41-50	,377	,136	,054
		51 ve üstü	,357	,258	,591
	41-50	30 veya daha az	-,592*	,164	,005
		31-40	-,377	,136	,054
		51 ve üstü	-,020	,266	1,000
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,571	,274	,228
		31-40	-,357	,258	,591
		41-50	,020	,266	1,000

Tablo 49’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 50. Öğretmenlerden “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” Sorusunun “Yaş” Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.30</b>	30 veya daha az	65	2,15	1,135	G.Arası	14,432	3	4,811	5,211	,002
	31-40	144	1,99	,989	G.İçi	287,111	311	,923		
	41-50	89	1,58	,751	Toplam	301,543	314			
	51 ve üstü	17	1,76	,970						
	Toplam	315	1,90	,980						

Tablo 50’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,211$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 51. Öğretmenlerden “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” Sorusunun “Yaş” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.30</b>	30 veya daha az	31-40	,168	,144	,714
		41-50	,570*	,157	,005
		51 ve üstü	,389	,262	,531
	31-40	30 veya daha az	-,168	,144	,714
		41-50	,402*	,130	,023
		51 ve üstü	,221	,246	,848
	41-50	30 veya daha az	-,570*	,157	,005
		31-40	-,402*	,130	,023
		51 ve üstü	-,180	,254	,918
	51 ve üstü	30 veya daha az	-,389	,262	,531
		31-40	-,221	,246	,848
		41-50	,180	,254	,918

Tablo 51’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder” sorusuna katıldıklarını ortaya

koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 52. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.2	1-5 Yıl	60	2,15	1,087	G.Arası	10,309	4	2,577	2,975	,020
	6-10 Yıl	62	2,15	,989	G.İçi	268,535	310	,866		
	11-15 Yıl	107	1,92	,837	Toplam	278,844	314			
	16-20 Yıl	56	1,77	,632						
	21 ve Üstü	30	2,37	1,217						
	Toplam	315	2,02	,942						

Tablo 52’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,975$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 53. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.2	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,005	,169	1,000
		11-15 Yıl	,234	,150	,657
		16-20 Yıl	,382	,173	,302
		21 ve Üstü	-,217	,208	,897
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,005	,169	1,000
		11-15 Yıl	,229	,149	,666
		16-20 Yıl	,377	,172	,307
		21 ve Üstü	-,222	,207	,887
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,234	,150	,657
		6-10 Yıl	-,229	,149	,666
		16-20 Yıl	,148	,154	,920
		21 ve Üstü	-,451	,192	,243
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,382	,173	,302
		6-10 Yıl	-,377	,172	,307
		11-15 Yıl	-,148	,154	,920
		21 ve Üstü	-,599	,211	,091
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	,217	,208	,897
		6-10 Yıl	,222	,207	,887
		11-15 Yıl	,451	,192	,243
		16-20 Yıl	,599	,211	,091

Tablo 53’te baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 54. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi**

<i>f , <math>\bar{x}</math> ve <i>ss</i> Değerleri</i>					<b>ANOVA Sonuçları</b>					
<b>Puan</b>	<b>Mesleki Kıdem</b>	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<b>Var. K.</b>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.3</b>	1-5 Yıl	60	2,10	1,020	G.Arası	11,403	4	2,851	3,372	,010
	6-10 Yıl	62	2,19	1,128	G.İçi	262,108	310	,846		
	11-15 Yıl	107	1,76	,811	Toplam	273,511	314			
	16-20 Yıl	56	1,77	,687						
	21 ve Üstü	30	1,77	,971						
	Toplam	315	1,91	,933						

Tablo 54’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,372$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 55. Öğretmenlerden “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.3	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,094	,167	,989
		11-15 Yıl	,343	,148	,256
		16-20 Yıl	,332	,171	,438
		21 ve Üstü	,333	,206	,622
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,094	,167	,989
		11-15 Yıl	,437	,147	,068
		16-20 Yıl	,426	,170	,180
		21 ve Üstü	,427	,205	,362
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,343	,148	,256
		6-10 Yıl	-,437	,147	,068
		16-20 Yıl	-,011	,152	1,000
		21 ve Üstü	-,010	,190	1,000
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,332	,171	,438
		6-10 Yıl	-,426	,170	,180
		11-15 Yıl	,011	,152	1,000
		21 ve Üstü	,001	,208	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,333	,206	,622
		6-10 Yıl	-,427	,205	,362
		11-15 Yıl	,010	,190	1,000
		16-20 Yıl	-,001	,208	1,000

Tablo 55'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 56. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.4</b>	1-5 Yıl	60	2,27	1,118	G.Arası	12,103	4	3,026	2,887	,023
	6-10 Yıl	62	2,15	1,129	G.İçi	324,869	310	1,048		
	11-15 Yıl	107	1,78	,955	Toplam	336,971	314			
	16-20 Yıl	56	1,88	,810						
	21 ve Üstü	30	2,10	1,185						
	Toplam	315	1,99	1,036						

Tablo 56'ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,887$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 57. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe” Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.4	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,122	,185	,980
		11-15 Yıl	,491	,165	,068
		16-20 Yıl	,392	,190	,376
		21 ve Üstü	,167	,229	,970
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,122	,185	,980
		11-15 Yıl	,369	,163	,278
		16-20 Yıl	,270	,189	,727
		21 ve Üstü	,045	,228	1,000
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,491	,165	,068
		6-10 Yıl	-,369	,163	,278
		16-20 Yıl	-,099	,169	,987
		21 ve Üstü	-,324	,211	,672
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,392	,190	,376
		6-10 Yıl	-,270	,189	,727
		11-15 Yıl	,099	,169	,987
		21 ve Üstü	-,225	,232	,918
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,167	,229	,970
		6-10 Yıl	-,045	,228	1,000
		11-15 Yıl	,324	,211	,672
		16-20 Yıl	,225	,232	,918

Tablo 57’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 58. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.5	1-5 Yıl	60	2,32	1,269	G.Arası	15,955	4	3,989	3,796	,005
	6-10 Yıl	62	2,18	1,064	G.İçi	325,727	310	1,051		
	11-15 Yıl	107	1,79	,972	Toplam	341,683	314			
	16-20 Yıl	56	1,80	,818						
	21 ve Üstü	30	1,80	,925						
	Toplam	315	1,97	1,043						

Tablo 58’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,796$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 59. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.5	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,139	,186	,967
		11-15 Yıl	,532*	,165	,037
		16-20 Yıl	,513	,190	,126
		21 ve Üstü	,517	,229	,282
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,139	,186	,967
		11-15 Yıl	,392	,164	,221
		16-20 Yıl	,374	,189	,419
		21 ve Üstü	,377	,228	,603
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,532*	,165	,037
		6-10 Yıl	-,392	,164	,221
		16-20 Yıl	-,019	,169	1,000
		21 ve Üstü	-,015	,212	1,000
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,513	,190	,126
		6-10 Yıl	-,374	,189	,419
		11-15 Yıl	,019	,169	1,000
		21 ve Üstü	,004	,232	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,517	,229	,282
		6-10 Yıl	-,377	,228	,603
		11-15 Yıl	,015	,212	1,000
		16-20 Yıl	-,004	,232	1,000

Tablo 59'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin destek verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki

kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 60. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.6</b>	1-5 Yıl	60	2,33	1,188	G.Arası	12,006	4	3,002	2,617	,035
	6-10 Yıl	62	2,02	1,079	G.İçi	355,537	310	1,147		
	11-15 Yıl	107	1,84	1,109	Toplam	367,543	314			
	16-20 Yıl	56	1,84	,910						
	21 ve Üstü	30	1,77	,935						
	Toplam	315	1,96	1,082						

Tablo 60’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,617$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 61. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.6	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,317	,194	,614
		11-15 Yıl	,492	,173	,090
		16-20 Yıl	,494	,199	,190
		21 ve Üstü	,567	,239	,234
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,317	,194	,614
		11-15 Yıl	,175	,171	,902
		16-20 Yıl	,177	,197	,938
		21 ve Üstü	,249	,238	,894
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,492	,173	,090
		6-10 Yıl	-,175	,171	,902
		16-20 Yıl	,002	,177	1,000
		21 ve Üstü	,074	,221	,998
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,494	,199	,190
		6-10 Yıl	-,177	,197	,938
		11-15 Yıl	-,002	,177	1,000
		21 ve Üstü	,073	,242	,999
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,567	,239	,234
		6-10 Yıl	-,249	,238	,894
		11-15 Yıl	-,074	,221	,998
		16-20 Yıl	-,073	,242	,999

Tablo 61’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 62. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.8	1-5 Yıl	60	2,30	1,109	G.Arası	12,556	4	3,139	2,977	,020
	6-10 Yıl	62	2,26	1,186	G.İçi	326,822	310	1,054		
	11-15 Yıl	107	1,93	,968	Toplam	339,378	314			
	16-20 Yıl	56	1,77	,786						
	21 ve Üstü	30	2,03	1,098						
	Toplam	315	2,04	1,040						

Tablo 62’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,977$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 63. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.8	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,042	,186	1,000
		11-15 Yıl	,375	,166	,278
		16-20 Yıl	,532	,191	,103
		21 ve Üstü	,267	,230	,853
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,042	,186	1,000
		11-15 Yıl	,333	,164	,391
		16-20 Yıl	,490	,189	,155
		21 ve Üstü	,225	,228	,914
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,375	,166	,278
		6-10 Yıl	-,333	,164	,391
		16-20 Yıl	,157	,169	,930
		21 ve Üstü	-,108	,212	,992
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,532	,191	,103
		6-10 Yıl	-,490	,189	,155
		11-15 Yıl	-,157	,169	,930
		21 ve Üstü	-,265	,232	,860
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,267	,230	,853
		6-10 Yıl	-,225	,228	,914
		11-15 Yıl	,108	,212	,992
		16-20 Yıl	,265	,232	,860

Tablo 63'te baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 64. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.10</b>	1-5 Yıl	60	2,10	1,115	G.Arası	12,334	4	3,083	3,275	,012
	6-10 Yıl	62	2,18	1,064	G.İçi	291,838	310	,941		
	11-15 Yıl	107	1,90	,941	Toplam	304,171	314			
	16-20 Yıl	56	1,66	,793						
	21 ve Üstü	30	1,63	,850						
	Toplam	315	1,92	,984						

Tablo 64’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,275$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 65. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.10</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,077	,176	,996
		11-15 Yıl	,203	,156	,794
		16-20 Yıl	,439	,180	,207
		21 ve Üstü	,467	,217	,330
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,077	,176	,996
		11-15 Yıl	,280	,155	,514
		16-20 Yıl	,517	,179	,082
		21 ve Üstü	,544	,216	,177
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,203	,156	,794
		6-10 Yıl	-,280	,155	,514
		16-20 Yıl	,236	,160	,702
		21 ve Üstü	,264	,200	,785
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,439	,180	,207
		6-10 Yıl	-,517	,179	,082
		11-15 Yıl	-,236	,160	,702
		21 ve Üstü	,027	,220	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,467	,217	,330
		6-10 Yıl	-,544	,216	,177
		11-15 Yıl	-,264	,200	,785
		16-20 Yıl	-,027	,220	1,000

Tablo 65’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 66. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.11</b>	1-5 Yıl	60	2,25	1,099	G.Arası	16,359	4	4,090	4,068	,003
	6-10 Yıl	62	2,31	1,182	G.İçi	311,628	310	1,005		
	11-15 Yıl	107	1,83	,916	Toplam	327,987	314			
	16-20 Yıl	56	1,79	,825						
	21 ve Üstü	30	1,80	,997						
	Toplam	315	1,99	1,022						

Tablo 66'ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,068$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 67. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.11	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,056	,182	,999
		11-15 Yıl	,418	,162	,156
		16-20 Yıl	,464	,186	,187
		21 ve Üstü	,450	,224	,404
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,056	,182	,999
		11-15 Yıl	,475	,160	,069
		16-20 Yıl	,521	,185	,097
		21 ve Üstü	,506	,223	,274
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,418	,162	,156
		6-10 Yıl	-,475	,160	,069
		16-20 Yıl	,046	,165	,999
		21 ve Üstü	,032	,207	1,000
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,464	,186	,187
		6-10 Yıl	-,521	,185	,097
		11-15 Yıl	-,046	,165	,999
		21 ve Üstü	-,014	,227	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,450	,224	,404
		6-10 Yıl	-,506	,223	,274
		11-15 Yıl	-,032	,207	1,000
		16-20 Yıl	,014	,227	1,000

Tablo 67'ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 68. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.12</b>	1-5 Yıl	60	2,47	1,049	G.Arası	18,679	4	4,670	3,885	,004
	6-10 Yıl	62	2,53	1,251	G.İçi	372,642	310	1,202		
	11-15 Yıl	107	1,99	1,060	Toplam	391,321	314			
	16-20 Yıl	56	1,98	,944						
	21 ve Üstü	30	2,30	1,236						
	Toplam	315	2,22	1,116						

Tablo 68’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,885$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 69. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.12	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,066	,199	,999
		11-15 Yıl	,476	,177	,126
		16-20 Yıl	,485	,204	,229
		21 ve Üstü	,167	,245	,977
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,066	,199	,999
		11-15 Yıl	,542	,175	,050
		16-20 Yıl	,550	,202	,119
		21 ve Üstü	,232	,244	,923
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,476	,177	,126
		6-10 Yıl	-,542	,175	,050
		16-20 Yıl	,009	,181	1,000
		21 ve Üstü	-,309	,227	,760
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,485	,204	,229
		6-10 Yıl	-,550	,202	,119
		11-15 Yıl	-,009	,181	1,000
		21 ve Üstü	-,318	,248	,801
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,167	,245	,977
		6-10 Yıl	-,232	,244	,923
		11-15 Yıl	,309	,227	,760
		16-20 Yıl	,318	,248	,801

Tablo 69'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 70. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.14	1-5 Yıl	60	2,78	1,209	G.Arası	19,428	4	4,857	3,752	,005
	6-10 Yıl	62	2,35	1,202	G.İçi	401,321	310	1,295		
	11-15 Yıl	107	2,12	1,096	Toplam	420,749	314			
	16-20 Yıl	56	2,36	,999						
	21 ve Üstü	30	2,67	1,241						
	Toplam	315	2,39	1,158						

Tablo 70’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,752$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 71. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.14</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,428	,206	,366
		11-15 Yıl	,662*	,184	,012
		16-20 Yıl	,426	,211	,399
		21 ve Üstü	,117	,254	,995
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,428	,206	,366
		11-15 Yıl	,233	,182	,799
		16-20 Yıl	-,002	,210	1,000
		21 ve Üstü	-,312	,253	,823
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,662*	,184	,012
		6-10 Yıl	-,233	,182	,799
		16-20 Yıl	-,236	,188	,813
		21 ve Üstü	-,545	,235	,253
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,426	,211	,399
		6-10 Yıl	,002	,210	1,000
		11-15 Yıl	,236	,188	,813
		21 ve Üstü	-,310	,257	,836
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,117	,254	,995
		6-10 Yıl	,312	,253	,823
		11-15 Yıl	,545	,235	,253
		16-20 Yıl	,310	,257	,836

Tablo 71’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak

( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 72. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.15</b>	1-5 Yıl	60	2,97	1,134	G.Arası	23,285	4	5,821	3,683	,006
	6-10 Yıl	62	2,85	1,329	G.İçi	490,035	310	1,581		
	11-15 Yıl	107	2,33	1,250	Toplam	513,321	314			
	16-20 Yıl	56	2,64	1,341						
	21 ve Üstü	30	3,00	1,203						
	Toplam	315	2,67	1,279						

Tablo 72’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,683$ ;  $p < ,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 73. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.15</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,112	,228	,993
		11-15 Yıl	,640*	,203	,044
		16-20 Yıl	,324	,234	,750
		21 ve Üstü	-,033	,281	1,000
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,112	,228	,993
		11-15 Yıl	,528	,201	,143
		16-20 Yıl	,212	,232	,933
		21 ve Üstü	-,145	,280	,992
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,640*	,203	,044
		6-10 Yıl	-,528	,201	,143
		16-20 Yıl	-,316	,207	,678
		21 ve Üstü	-,673	,260	,155
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,324	,234	,750
		6-10 Yıl	-,212	,232	,933
		11-15 Yıl	,316	,207	,678
		21 ve Üstü	-,357	,284	,813
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	,033	,281	1,000
		6-10 Yıl	,145	,280	,992
		11-15 Yıl	,673	,260	,155
		16-20 Yıl	,357	,284	,813

Tablo 73’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak

( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 74. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.16</b>	1-5 Yıl	60	2,23	1,155	G.Arası	9,770	4	2,443	2,415	,049
	6-10 Yıl	62	2,00	1,008	G.İçi	313,550	310	1,011		
	11-15 Yıl	107	1,87	,991	Toplam	323,321	314			
	16-20 Yıl	56	1,77	,934						
	21 ve Üstü	30	1,67	,844						
	Toplam	315	1,93	1,015						

Tablo 74’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,415$ ;  $p < ,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 75. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.16</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,233	,182	,801
		11-15 Yıl	,364	,162	,286
		16-20 Yıl	,465	,187	,187
		21 ve Üstü	,567	,225	,177
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,233	,182	,801
		11-15 Yıl	,131	,161	,955
		16-20 Yıl	,232	,185	,814
		21 ve Üstü	,333	,224	,695
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,364	,162	,286
		6-10 Yıl	-,131	,161	,955
		16-20 Yıl	,101	,166	,985
		21 ve Üstü	,202	,208	,917
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,465	,187	,187
		6-10 Yıl	-,232	,185	,814
		11-15 Yıl	-,101	,166	,985
		21 ve Üstü	,101	,228	,995
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,567	,225	,177
		6-10 Yıl	-,333	,224	,695
		11-15 Yıl	-,202	,208	,917
		16-20 Yıl	-,101	,228	,995

Tablo 75'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin verimli çalışmaları için gerekli ortamı yaratır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 76. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.19</b>	1-5 Yıl	60	2,33	1,230	G.Arası	19,053	4	4,763	4,960	,001
	6-10 Yıl	62	2,19	1,053	G.İçi	297,690	310	,960		
	11-15 Yıl	107	1,77	,864	Toplam	316,743	314			
	16-20 Yıl	56	1,91	,880						
	21 ve Üstü	30	1,63	,809						
	Toplam	315	1,97	1,004						

Tablo 76’da baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,960$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 77. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.19</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,140	,177	,961
		11-15 Yıl	,567*	,158	,013
		16-20 Yıl	,423	,182	,252
		21 ve Üstü	,700*	,219	,039
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,140	,177	,961
		11-15 Yıl	,427	,156	,116
		16-20 Yıl	,283	,181	,654
		21 ve Üstü	,560	,218	,161
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,567*	,158	,013
		6-10 Yıl	-,427	,156	,116
		16-20 Yıl	-,144	,162	,939
		21 ve Üstü	,133	,202	,980
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,423	,182	,252
		6-10 Yıl	-,283	,181	,654
		11-15 Yıl	,144	,162	,939
		21 ve Üstü	,277	,222	,815
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,700*	,219	,039
		6-10 Yıl	-,560	,218	,161
		11-15 Yıl	-,133	,202	,980
		16-20 Yıl	-,277	,222	,815

Tablo 77’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak

( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 78. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.20</b>	1-5 Yıl	60	2,35	1,087	G.Arası	15,046	4	3,761	3,902	,004
	6-10 Yıl	62	2,19	1,006	G.İçi	298,840	310	,964		
	11-15 Yıl	107	1,94	1,008	Toplam	313,886	314			
	16-20 Yıl	56	1,77	,786						
	21 ve Üstü	30	1,73	,944						
	Toplam	315	2,02	1,000						

Tablo 78’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,902$ ;  $p < ,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 79. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.20	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,156	,178	,942
		11-15 Yıl	,406	,158	,163
		16-20 Yıl	,582*	,182	,040
		21 ve Üstü	,617	,220	,099
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,156	,178	,942
		11-15 Yıl	,250	,157	,638
		16-20 Yıl	,426	,181	,240
		21 ve Üstü	,460	,218	,352
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,406	,158	,163
		6-10 Yıl	-,250	,157	,638
		16-20 Yıl	,176	,162	,881
		21 ve Üstü	,211	,203	,898
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,582*	,182	,040
		6-10 Yıl	-,426	,181	,240
		11-15 Yıl	-,176	,162	,881
		21 ve Üstü	,035	,222	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,617	,220	,099
		6-10 Yıl	-,460	,218	,352
		11-15 Yıl	-,211	,203	,898
		16-20 Yıl	-,035	,222	1,000

Tablo 79’da baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 16-20 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 16-20 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak

( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 16-20 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 80. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.22	1-5 Yıl	60	2,45	1,185	G.Arası	11,211	4	2,803	2,521	,041
	6-10 Yıl	62	2,26	1,186	G.İçi	344,643	310	1,112		
	11-15 Yıl	107	2,03	,966	Toplam	355,854	314			
	16-20 Yıl	56	2,05	,903						
	21 ve Üstü	30	1,83	1,053						
	Toplam	315	2,14	1,065						

Tablo 80'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,521$ ;  $p < ,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 81. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.22	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,192	,191	,908
		11-15 Yıl	,422	,170	,191
		16-20 Yıl	,396	,196	,395
		21 ve Üstü	,617	,236	,148
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,192	,191	,908
		11-15 Yıl	,230	,168	,760
		16-20 Yıl	,204	,194	,893
		21 ve Üstü	,425	,234	,513
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,422	,170	,191
		6-10 Yıl	-,230	,168	,760
		16-20 Yıl	-,026	,174	1,000
		21 ve Üstü	,195	,218	,938
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,396	,196	,395
		6-10 Yıl	-,204	,194	,893
		11-15 Yıl	,026	,174	1,000
		21 ve Üstü	,220	,239	,931
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,617	,236	,148
		6-10 Yıl	-,425	,234	,513
		11-15 Yıl	-,195	,218	,938
		16-20 Yıl	-,220	,239	,931

Tablo 81’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 82. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.23	1-5 Yıl	60	2,38	1,106	G.Arası	14,159	4	3,540	3,321	,011
	6-10 Yıl	62	2,19	1,128	G.İçi	330,457	310	1,066		
	11-15 Yıl	107	1,92	1,020	Toplam	344,616	314			
	16-20 Yıl	56	1,84	,890						
	21 ve Üstü	30	1,80	,961						
	Toplam	315	2,03	1,048						

Tablo 82’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,321$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 83. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.23	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,190	,187	,905
		11-15 Yıl	,467	,167	,099
		16-20 Yıl	,544	,192	,093
		21 ve Üstü	,583	,231	,175
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,190	,187	,905
		11-15 Yıl	,278	,165	,586
		16-20 Yıl	,354	,190	,485
		21 ve Üstü	,394	,230	,569
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,467	,167	,099
		6-10 Yıl	-,278	,165	,586
		16-20 Yıl	,077	,170	,995
		21 ve Üstü	,116	,213	,990
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,544	,192	,093
		6-10 Yıl	-,354	,190	,485
		11-15 Yıl	-,077	,170	,995
		21 ve Üstü	,039	,234	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,583	,231	,175
		6-10 Yıl	-,394	,230	,569
		11-15 Yıl	-,116	,213	,990
		16-20 Yıl	-,039	,234	1,000

Tablo 83’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 84. Öğretmenlerden “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.24</b>	1-5 Yıl	60	2,15	1,055	G.Arası	12,344	4	3,086	4,278	,002
	6-10 Yıl	62	1,92	,874	G.İçi	223,605	310	,721		
	11-15 Yıl	107	1,70	,849	Toplam	235,949	314			
	16-20 Yıl	56	1,71	,624						
	21 ve Üstü	30	1,50	,682						
	Toplam	315	1,81	,867						

Tablo 84'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,278$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 85. Öğretmenlerden “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.24	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,231	,154	,690
		11-15 Yıl	,449*	,137	,031
		16-20 Yıl	,436	,158	,109
		21 ve Üstü	,650*	,190	,021
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,231	,154	,690
		11-15 Yıl	,218	,136	,628
		16-20 Yıl	,205	,157	,788
		21 ve Üstü	,419	,189	,297
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,449*	,137	,031
		6-10 Yıl	-,218	,136	,628
		16-20 Yıl	-,013	,140	1,000
		21 ve Üstü	,201	,175	,859
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,436	,158	,109
		6-10 Yıl	-,205	,157	,788
		11-15 Yıl	,013	,140	1,000
		21 ve Üstü	,214	,192	,871
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,650*	,190	,021
		6-10 Yıl	-,419	,189	,297
		11-15 Yıl	-,201	,175	,859
		16-20 Yıl	-,214	,192	,871

Tablo 85'e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ )

düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 86. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.25	1-5 Yıl	60	2,55	1,213	G.Arası	31,930	4	7,983	8,165	,000
	6-10 Yıl	62	2,21	1,133	G.İçi	303,067	310	,978		
	11-15 Yıl	107	1,72	,787	Toplam	334,997	314			
	16-20 Yıl	56	1,84	,930						
	21 ve Üstü	30	1,80	,925						
	Toplam	315	2,00	1,033						

Tablo 86’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=8,165$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 87. Öğretmenlerden “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.25	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,340	,179	,462
		11-15 Yıl	,830*	,159	,000
		16-20 Yıl	,711*	,184	,005
		21 ve Üstü	,750*	,221	,023
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,340	,179	,462
		11-15 Yıl	,490*	,158	,049
		16-20 Yıl	,370	,182	,391
		21 ve Üstü	,410	,220	,484
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,830*	,159	,000
		6-10 Yıl	-,490*	,158	,049
		16-20 Yıl	-,120	,163	,970
		21 ve Üstü	-,080	,204	,997
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,711*	,184	,005
		6-10 Yıl	-,370	,182	,391
		11-15 Yıl	,120	,163	,970
		21 ve Üstü	,039	,224	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,750*	,221	,023
		6-10 Yıl	-,410	,220	,484
		11-15 Yıl	,080	,204	,997
		16-20 Yıl	-,039	,224	1,000

Tablo 87'ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak

( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve geçerlidir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 88. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.27	1-5 Yıl	60	2,37	1,221	G.Arası	15,712	4	3,928	3,815	,005
	6-10 Yıl	62	2,21	1,189	G.İçi	319,209	310	1,030		
	11-15 Yıl	107	1,88	,898	Toplam	334,921	314			
	16-20 Yıl	56	1,82	,876						
	21 ve Üstü	30	1,77	,774						
	Toplam	315	2,02	1,033						

Tablo 88’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,815$ ;  $p < ,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 89. Öğretmenlerden “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.27	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,157	,184	,947
		11-15 Yıl	,488	,164	,066
		16-20 Yıl	,545	,189	,082
		21 ve Üstü	,600	,227	,139
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,157	,184	,947
		11-15 Yıl	,331	,162	,384
		16-20 Yıl	,388	,187	,368
		21 ve Üstü	,443	,226	,428
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,488	,164	,066
		6-10 Yıl	-,331	,162	,384
		16-20 Yıl	,057	,167	,998
		21 ve Üstü	,112	,210	,991
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,545	,189	,082
		6-10 Yıl	-,388	,187	,368
		11-15 Yıl	-,057	,167	,998
		21 ve Üstü	,055	,230	1,000
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,600	,227	,139
		6-10 Yıl	-,443	,226	,428
		11-15 Yıl	-,112	,210	,991
		16-20 Yıl	-,055	,230	1,000

Tablo 89'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde

anlamli bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 90. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Mesleki Kıdem	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
S.29	1-5 Yıl	60	2,32	1,200	G.Arası	12,335	4	3,084	3,010	,018
	6-10 Yıl	62	2,10	1,051	G.İçi	317,550	310	1,024		
	11-15 Yıl	107	1,79	,858	Toplam	329,886	314			
	16-20 Yıl	56	1,88	1,028						
	21 ve Üstü	30	1,97	,999						
	Toplam	315	1,98	1,025						

Tablo 90’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,010$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 91. Öğretmenlerden “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” Sorusunun “Mesleki Kıdem” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
<b>S.29</b>	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,220	,183	,837
		11-15 Yıl	,532*	,163	,033
		16-20 Yıl	,442	,188	,241
		21 ve Üstü	,350	,226	,664
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,220	,183	,837
		11-15 Yıl	,312	,162	,446
		16-20 Yıl	,222	,187	,842
		21 ve Üstü	,130	,225	,987
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,532*	,163	,033
		6-10 Yıl	-,312	,162	,446
		16-20 Yıl	-,090	,167	,990
		21 ve Üstü	-,182	,209	,944
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-,442	,188	,241
		6-10 Yıl	-,222	,187	,842
		11-15 Yıl	,090	,167	,990
		21 ve Üstü	-,092	,229	,997
	21 ve Üstü	1-5 Yıl	-,350	,226	,664
		6-10 Yıl	-,130	,225	,987
		11-15 Yıl	,182	,209	,944
		16-20 Yıl	,092	,229	,997

Tablo 91’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem

ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 92. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.1</b>	1 Yıl	76	2,36	1,219	G.Arası	16,094	3	5,365	4,856	,003
	2 Yıl	73	2,15	,981	G.İçi	343,570	311	1,105		
	3 Yıl	83	1,77	,915	Toplam	359,663	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,27	1,072						
	Toplam	315	2,13	1,070						

Tablo 92’de baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,856$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 93. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.1	1 Yıl	2 Yıl	,205	,172	,703
		3 Yıl	,584*	,167	,007
		4 veya Daha Fazla	,090	,167	,961
	2 Yıl	1 Yıl	-,205	,172	,703
		3 Yıl	,380	,169	,169
		4 veya Daha Fazla	-,114	,169	,928
	3 Yıl	1 Yıl	-,584*	,167	,007
		2 Yıl	-,380	,169	,169
		4 veya Daha Fazla	-,494*	,163	,029
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,090	,167	,961
		2 Yıl	,114	,169	,928
		3 Yıl	,494*	,163	,029

Tablo 93’te baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 94. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.2</b>	1 Yıl	76	2,12	1,107	G.Arası	8,569	3	2,856	3,287	,021
	2 Yıl	73	2,14	,902	G.İçi	270,275	311	,869		
	3 Yıl	83	1,75	,778	Toplam	278,844	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,11	,924						
	Toplam	315	2,02	,942						

Tablo 94’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,287$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 95. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.2	1 Yıl	2 Yıl	-,019	,153	1,000
		3 Yıl	,371	,148	,100
		4 veya Daha Fazla	,010	,148	1,000
	2 Yıl	1 Yıl	,019	,153	1,000
		3 Yıl	,390	,150	,081
		4 veya Daha Fazla	,029	,150	,998
	3 Yıl	1 Yıl	-,371	,148	,100
		2 Yıl	-,390	,150	,081
		4 veya Daha Fazla	-,361	,145	,103
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,010	,148	1,000
		2 Yıl	-,029	,150	,998
		3 Yıl	,361	,145	,103

Tablo 95’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 96. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.4</b>	1 Yıl	76	2,18	1,080	G.Arası	14,672	3	4,891	4,719	,003
	2 Yıl	73	1,88	,999	G.İçi	322,299	311	1,036		
	3 Yıl	83	1,70	,972	Toplam	336,971	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,20	1,021						
	Toplam	315	1,99	1,036						

Tablo 96’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,719$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 97. Öğretmenlerden “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.4	1 Yıl	2 Yıl	,307	,167	,336
		3 Yıl	,485*	,162	,031
		4 veya Daha Fazla	-,021	,162	,999
	2 Yıl	1 Yıl	-,307	,167	,336
		3 Yıl	,178	,163	,756
		4 veya Daha Fazla	-,328	,163	,260
	3 Yıl	1 Yıl	-,485*	,162	,031
		2 Yıl	-,178	,163	,756
		4 veya Daha Fazla	-,506*	,158	,018
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	,021	,162	,999
		2 Yıl	,328	,163	,260
		3 Yıl	,506*	,158	,018

Tablo 97’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adar” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 98. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.5</b>	1 Yıl	76	2,18	1,116	G.Arası	14,737	3	4,912	4,673	,003
	2 Yıl	73	1,74	,817	G.İçi	326,946	311	1,051		
	3 Yıl	83	1,76	1,043	Toplam	341,683	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,18	1,084						
	Toplam	315	1,97	1,043						

Tablo 98’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,673$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 99. Öğretmenlerden “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.5	1 Yıl	2 Yıl	,444	,168	,074
		3 Yıl	,425	,163	,080
		4 veya Daha Fazla	,003	,163	1,000
	2 Yıl	1 Yıl	-,444	,168	,074
		3 Yıl	-,019	,165	1,000
		4 veya Daha Fazla	-,441	,165	,068
	3 Yıl	1 Yıl	-,425	,163	,080
		2 Yıl	,019	,165	1,000
		4 veya Daha Fazla	-,422	,159	,073
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,003	,163	1,000
		2 Yıl	,441	,165	,068
		3 Yıl	,422	,159	,073

Tablo 99'a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 100. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkenine Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.6</b>	1 Yıl	76	2,22	1,196	G.Arası	13,777	3	4,592	4,037	,008
	2 Yıl	73	1,79	,957	G.İçi	353,766	311	1,138		
	3 Yıl	83	1,72	1,028	Toplam	367,543	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,11	1,071						
	Toplam	315	1,96	1,082						

Tablo 100’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,037$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 101. Öğretmenlerden “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.6	1 Yıl	2 Yıl	,429	,175	,113
		3 Yıl	,501*	,169	,034
		4 veya Daha Fazla	,115	,169	,927
	2 Yıl	1 Yıl	-,429	,175	,113
		3 Yıl	,072	,171	,981
		4 veya Daha Fazla	-,314	,171	,340
	3 Yıl	1 Yıl	-,501*	,169	,034
		2 Yıl	-,072	,171	,981
		4 veya Daha Fazla	-,386	,166	,146
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,115	,169	,927
		2 Yıl	,314	,171	,340
		3 Yıl	,386	,166	,146

Tablo 101’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 102. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.7</b>	1 Yıl	76	2,03	1,019	G.Arası	12,330	3	4,110	4,259	,006
	2 Yıl	73	1,85	,828	G.İçi	300,133	311	,965		
	3 Yıl	83	1,66	,954	Toplam	312,463	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,18	1,095						
	Toplam	315	1,93	,998						

Tablo 102’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,259$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 103. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.7	1 Yıl	2 Yıl	,177	,161	,751
		3 Yıl	,364	,156	,145
		4 veya Daha Fazla	-,154	,156	,806
	2 Yıl	1 Yıl	-,177	,161	,751
		3 Yıl	,187	,158	,705
		4 veya Daha Fazla	-,331	,158	,222
	3 Yıl	1 Yıl	-,364	,156	,145
		2 Yıl	-,187	,158	,705
		4 veya Daha Fazla	-,518*	,152	,010
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	,154	,156	,806
		2 Yıl	,331	,158	,222
		3 Yıl	,518*	,152	,010

Tablo 103’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 104. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.12</b>	1 Yıl	76	2,37	1,130	G.Arası	10,590	3	3,530	2,883	,036
	2 Yıl	73	2,18	1,045	G.İçi	380,731	311	1,224		
	3 Yıl	83	1,94	1,086	Toplam	391,321	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,39	1,156						
	Toplam	315	2,22	1,116						

Tablo 104’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,883$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 105. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.12	1 Yıl	2 Yıl	,190	,181	,777
		3 Yıl	,429	,176	,116
		4 veya Daha Fazla	-,017	,176	1,000
	2 Yıl	1 Yıl	-,190	,181	,777
		3 Yıl	,238	,178	,615
		4 veya Daha Fazla	-,207	,178	,714
	3 Yıl	1 Yıl	-,429	,176	,116
		2 Yıl	-,238	,178	,615
		4 veya Daha Fazla	-,446	,172	,083
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	,017	,176	1,000
		2 Yıl	,207	,178	,714
		3 Yıl	,446	,172	,083

Tablo 105’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 106. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.13</b>	1 Yıl	76	2,37	1,069	G.Arası	15,821	3	5,274	5,195	,002
	2 Yıl	73	2,19	1,036	G.İçi	315,722	311	1,015		
	3 Yıl	83	1,76	,995	Toplam	331,543	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,13	,934						
	Toplam	315	2,10	1,028						

Tablo 106’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,195$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 107. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.13	1 Yıl	2 Yıl	,177	,165	,766
		3 Yıl	,609*	,160	,003
		4 veya Daha Fazla	,236	,160	,538
	2 Yıl	1 Yıl	-,177	,165	,766
		3 Yıl	,433	,162	,069
		4 veya Daha Fazla	,059	,162	,987
	3 Yıl	1 Yıl	-,609*	,160	,003
		2 Yıl	-,433	,162	,069
		4 veya Daha Fazla	-,373	,156	,129
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,236	,160	,538
		2 Yıl	-,059	,162	,987
		3 Yıl	,373	,156	,129

Tablo 107’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 108. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.14</b>	1 Yıl	76	2,82	1,140	G.Arası	34,682	3	11,561	9,313	,000
	2 Yıl	73	2,25	1,164	G.İçi	386,067	311	1,241		
	3 Yıl	83	1,94	1,040	Toplam	420,749	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,57	1,117						
	Toplam	315	2,39	1,158						

Tablo 108’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=9,313$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 109. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.14	1 Yıl	2 Yıl	,569*	,183	,022
		3 Yıl	,876*	,177	,000
		4 veya Daha Fazla	,250	,177	,575
	2 Yıl	1 Yıl	-,569*	,183	,022
		3 Yıl	,307	,179	,402
		4 veya Daha Fazla	-,320	,179	,364
	3 Yıl	1 Yıl	-,876*	,177	,000
		2 Yıl	-,307	,179	,402
		4 veya Daha Fazla	-,627*	,173	,005
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,250	,177	,575
		2 Yıl	,320	,179	,364
		3 Yıl	,627*	,173	,005

Tablo 109’a baktığımız da incelediğimiz örneklemedeki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 2 yıl ve 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 2 yıl ve 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 2 yıl ve 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 110. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.15</b>	1 Yıl	76	3,09	1,073	G.Arası	36,392	3	12,131	7,910	,000
	2 Yıl	73	2,71	1,349	G.İçi	476,929	311	1,534		
	3 Yıl	83	2,16	1,302	Toplam	513,321	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,77	1,213						
	Toplam	315	2,67	1,279						

Tablo 110’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=7,910$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 111. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.15	1 Yıl	2 Yıl	,380	,203	,322
		3 Yıl	,935*	,197	,000
		4 veya Daha Fazla	,321	,197	,447
	2 Yıl	1 Yıl	-,380	,203	,322
		3 Yıl	,556	,199	,052
		4 veya Daha Fazla	-,059	,199	,993
	3 Yıl	1 Yıl	-,935*	,197	,000
		2 Yıl	-,556	,199	,052
		4 veya Daha Fazla	-,614*	,192	,018
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,321	,197	,447
		2 Yıl	,059	,199	,993
		3 Yıl	,614*	,192	,018

Tablo 111’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 112. Öğretmenlerden “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Okulda Çiş. Süre	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.21</b>	1 Yıl	76	2,34	1,078	G.Arası	10,025	3	3,342	3,047	,029
	2 Yıl	73	2,08	1,024	G.İçi	341,118	311	1,097		
	3 Yıl	83	1,84	,994	Toplam	351,143	314			
	4 veya Daha Fazla	83	2,13	1,091						
	Toplam	315	2,10	1,057						

Tablo 112’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,047$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 113. Öğretmenlerden “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” Sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.21	1 Yıl	2 Yıl	,260	,172	,515
		3 Yıl	,499*	,166	,031
		4 veya Daha Fazla	,210	,166	,662
	2 Yıl	1 Yıl	-,260	,172	,515
		3 Yıl	,239	,168	,569
		4 veya Daha Fazla	-,050	,168	,993
	3 Yıl	1 Yıl	-,499*	,166	,031
		2 Yıl	-,239	,168	,569
		4 veya Daha Fazla	-,289	,163	,369
	4 veya Daha Fazla	1 Yıl	-,210	,166	,662
		2 Yıl	,050	,168	,993
		3 Yıl	,289	,163	,369

Tablo 113’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 114. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Öğrnm. Durumu	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
S.1	30 veya daha az	5	3,20	1,643	G.Arası	6,989	2	3,495	3,091	,047
	31-40	239	2,15	1,077	G.İçi	352,674	312	1,130		
	41-50	71	2,00	,971	Toplam	359,663	314			
	Toplam	315	2,13	1,070						

Tablo 114’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,091$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.



**Tablo 115. Öğretmenlerden “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.1	Ön lisans	Lisans	1,054	,480	,092
		Yüksek lisans	1,200	,492	,052
	Lisans	Ön lisans	-1,054	,480	,092
		Yüksek lisans	,146	,144	,595
	Yüksek lisans	Ön lisans	-1,200	,492	,052
		Lisans	-,146	,144	,595

Tablo 115’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 116. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ ANOVA” testi**

$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Öğrnm. Durumu	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
S.2	30 veya daha az	5	3,00	1,225	G.Arası	9,806	2	4,903	5,686	,004
	31-40	239	2,08	,976	G.İçi	269,039	312	,862		
	41-50	71	1,77	,721	Toplam	278,844	314			
	Toplam	315	2,02	,942						

Tablo 116’ya baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,686; p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile

grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 117. Öğretmenlerden “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.2	Ön lisans	Lisans	,925	,420	,090
		Yüksek lisans	1,225*	,430	,018
	Lisans	Ön lisans	-,925	,420	,090
		Yüksek lisans	,301	,126	,058
	Yüksek lisans	Ön lisans	-1,225*	,430	,018
		Lisans	-,301	,126	,058

Tablo 117’ye baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda ön lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim gurubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin ön lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 118. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Öğrnm. Durumu	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.14</b>	30 veya daha az	5	3,40	1,140	G.Arası	13,529	2	6,764	5,183	,006
	31-40	239	2,46	1,173	G.İçi	407,220	312	1,305		
	41-50	71	2,07	1,033	Toplam	420,749	314			
	Toplam	315	2,39	1,158						

Tablo 118’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,183$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 119. Öğretmenlerden “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.14	Ön lisans	Lisans	,940	,516	,192
		Yüksek lisans	1,330*	,529	,044
	Lisans	Ön lisans	-,940	,516	,192
		Yüksek lisans	,390*	,154	,043
	Yüksek lisans	Ön lisans	-1,330*	,529	,044
		Lisans	-,390*	,154	,043

Tablo 119’a baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda ön lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin ön lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 120. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup oluşmadığını belirtmek için yapılmış olan “ANOVA” testi**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Öğrnm. Durumu	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<b>S.15</b>	30 veya daha az	5	3,00	0,000	G.Arası	10,555	2	5,277	3,275	,039
	31-40	239	2,77	1,320	G.İçi	502,766	312	1,611		
	41-50	71	2,34	1,121	Toplam	513,321	314			
	Toplam	315	2,67	1,279						

Tablo 120’e baktığımız da incelediğimiz örneklemdaki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,275$ ;  $p<,05$ ). ANOVA sonucunda hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyanslar homojen olduğu için bu durumda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 121. Öğretmenlerden “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” Sorusunun “Öğrenim Durumu” Değişkeni açısından oluşan bu farklılığın oluşan grupların hangileri arasında olduğunu bilmek için yaptığımız “Scheffe ”Testinin sonuçları**

Puan	Gruplar (I)	Gruplar (II)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
S.15	Ön lisans	Lisans	,234	,574	,920
		Yüksek lisans	,662	,587	,531
	Lisans	Ön lisans	-,234	,574	,920
		Yüksek lisans	,428*	,172	,046
	Yüksek lisans	Ön lisans	-,662	,587	,531
		Lisans	-,428*	,172	,046

Tablo 121’e baktığımız da incelediğimiz örneklemedeki öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından oluşan farklılığın anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtebilmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim grubu lehine istatistiksel olarak ( $p < ,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**4.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE (ANKETTEKİ İFADELERE) VERDİKLERİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI**

**Tablo 122. Öğretmenlerin “Öğretmen Algılarına Göre, Kız Teknik ve Meslek Liselerinde Yöneticilerin Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısının Araştırılması” İle İlgili İfadelere (Bağımlı Değişkenlere) Verdikleri Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı**

Anket Maddeleri	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Hiç Katılmıyorum		SS	X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
S.1	96	30,5	141	44,8	26	8,3	45	14,3	7	2,2	1,07	2,13
S.2	95	30,2	155	49,2	32	10,2	29	9,2	4	1,3	,942	2,02
S.3	115	36,5	147	46,7	22	7,0	28	8,9	3	1,0	,933	1,91
S.4	113	35,9	142	45,1	17	5,4	36	11,4	7	2,2	1,04	1,99
S.5	119	37,8	137	43,5	16	5,1	36	11,4	7	2,2	1,04	1,97
S.6	124	39,4	133	42,2	16	5,1	30	9,5	12	3,8	1,08	1,96
S.7	118	37,5	146	46,3	11	3,5	35	11,1	5	1,6	,998	1,93
S.8	106	33,7	140	44,4	24	7,6	39	12,4	6	1,9	1,04	2,04
S.9	112	35,6	151	47,9	21	6,7	27	8,6	4	1,3	,936	1,92
S.10	121	38,4	138	43,8	18	5,7	35	11,1	3	1,0	,984	1,92
S.11	110	34,9	143	45,4	25	7,9	28	8,9	9	2,9	1,02	1,99
S.12	93	29,5	126	40,0	42	13,3	43	13,7	11	3,5	1,12	2,22
S.13	93	29,5	146	46,3	34	10,8	34	10,8	8	2,5	1,03	2,10
S.14	80	25,4	110	34,9	64	20,3	45	14,3	16	5,1	1,16	2,39
S.15	70	22,2	77	24,4	92	29,2	38	12,1	38	12,1	1,28	2,67
S.16	118	37,5	147	46,7	16	5,1	23	7,3	11	3,5	1,01	1,93
S.17	103	32,7	154	48,9	17	5,4	35	11,1	6	1,9	1,00	2,01
S.18	117	37,1	159	50,5	15	4,8	18	5,7	6	1,9	,894	1,85
S.19	114	36,2	141	44,8	19	6,0	37	11,7	4	1,3	1,00	1,97

S.20	102	32,4	149	47,3	28	8,9	28	8,9	8	2,5	1,00	2,02
S.21	97	30,8	145	46,0	30	9,5	32	10,2	11	3,5	1,06	2,10
S.22	92	29,2	144	45,7	32	10,2	37	11,7	10	3,2	1,06	2,14
S.23	109	34,6	137	43,5	25	7,9	37	11,7	7	2,2	1,05	2,03
S.24	124	39,4	152	48,3	16	5,1	20	6,3	3	1,0	,867	1,81
S.25	110	34,9	143	45,4	21	6,7	33	10,5	8	2,5	1,03	2,00
S.26	102	32,4	165	52,4	15	4,8	29	9,2	4	1,3	,924	1,95
S.27	107	34,0	146	46,3	20	6,3	34	10,8	8	2,5	1,03	2,02
S.28	128	40,6	150	47,6	11	3,5	24	7,6	2	,6	,875	1,80
S.29	116	36,8	137	43,5	18	5,7	40	12,7	4	1,3	1,02	1,98
S.30	124	39,4	139	44,1	19	6,0	27	8,6	6	1,9	,980	1,90

Tablo 122'ye göre, Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin bağımlı değişkenlere (ifadelere) verdikleri en olumlu cevaplar (en fazla katıldıkları ifadeler); '15. Yönetici, okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir.' ( $X=2,67$  'Katılmıyorum' düzeyinde), '14. Yönetici, kurallar üzerinde tartışma kabul etmez, sadece yönetmeliklere uyulmasını ister.' ( $X=2,39$  'Az Katılıyorum' düzeyinde) ve '12. Yönetici, öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir.' ( $X=2,22$  'Az Katılıyorum' düzeyinde) olarak bulunmuştur.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin bağımlı değişkenlere verdikleri en olumsuz (en az katıldıkları ifadeler) yanıtların ise; '28. Yönetici, öz güvene sahiptir.' ( $X=1,80$  'Hiç Katılmıyorum' düzeyinde), '24. Yönetici, kişisel bakımına, görünümüne ve sağlığına özen gösterir.' ( $X=1,81$  'Az Katılıyorum' düzeyinde) ve '18. Yönetici, öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir.' ( $X=1,85$  'Az Katılıyorum' düzeyinde) olduğu saptanmıştır.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin "**Öğretmen Algılarına Göre, Kız Teknik ve Meslek Liselerinde Yöneticilerin Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısının Araştırılması**" na yönelik ifadelerine verdikleri cevapların toplam aritmetik ortalamasının ise  $X=2,02$  'Az Katılıyorum' düzeyinde olduğu görülmüştür.



## BÖLÜM V

### 5.1. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma verilerinin analizi ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler üzerinde durulmaktadır.

#### 5.1.1.Sonuçlar

Bu araştırma öğretmen algılarına göre, kız teknik ve meslek liselerinde yöneticilerin yöneticilik becerilerinin” örgüt iklimi”ne katkısının araştırılması üzerine bir değerlendirmek amaç edinilmiştir. Öğretmen algılarına göre, kız teknik ve meslek liselerinde yöneticilerin yöneticilik becerilerinin “örgüt iklimi”ne katkısının araştırılması neticesinde cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve mezuniyet değişkenlerini içeren bir incelemedir.

Sonuçların belirtilmesi sağlanırken ilk olarak anlamlı farklılığın bulunduğu sonuçlar ortaya konulmuş, ardışığında bu tezi okuyanlar için öğretmen algılarına göre, kız teknik ve meslek liselerinde yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısının araştırılması yönünde bilgi sahibi olabilmelerini sağlamak amacıyla genel tablo yayınlanmıştır.

#### 5.1.2.Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar

▪ Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeyi belirten değişkene bakıldığında 21’i (%6,7) Sancaktepe ilçesi, 22’si (%7) Maltepe ilçesi, 15’i (%4,8) Kadıköy ilçesi, 25’i (%7,9) Ümraniye ilçesi, 56’sı (%17,8) Kartal ilçesi, 59’u (%18,7) Ataşehir ilçesi, 34’ü (%10,8) Tuzla ilçesi, 35’i (%11,1) Pendik ilçesi, 17’si (%5,4) Beykoz ilçesi ve 31’i ise (%9,8) Üsküdar ilçesi olmak üzere toplam 315 öğretmen tarafından destek sağlanmıştır.

▪ Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin cinsiyetlerini belirten değişkene göre 209’u (%66,3) kadın; 106’sı ise (%33,7) erkek olmak üzere toplam 315 öğretmen tarafından destek verildiği görülmektedir.

- Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerlerine baktığımızda 65'i (%20,6) 30 veya daha az; 144'ü (%45,7) 31-40 yaş grubu; 89'u (%28,3) 41-50 yaş grubu ve 17'si (%5,4) 51 ve üstü yaş grubunda olmak üzere toplam 315 öğretmen bu grupta yer almaktadır.
- Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin idarecilerin 'Çalıştığımız Okulun Öğrenci Sayısı Kaçtır?' sorusuna verdikleri cevapların oranları ise; 0-500 diyenler N=19 (%22,6) ve 501 ve Üstü diyenler ise N=65 (%77,4) şeklindedir.
- Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine verdikleri cevaplardan 60'ı (%19) 1-5 yıl; 62'si (%19,7) 6-10 yıl; 107'si (%34) 11-15 yıl; 56'sı (%17,8) 16-20 yıl ve 30'u ise (%9,5) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir.
- Öğretmenlerin 'Okuldaki Çalışma Süreniz' Değişkenine verdikleri cevaplardan 76'sı (%24,1) 1 yıl; 73'ü (%23,2) 2 yıl; 83'ü (%26,3) 3 yıl ve 83'ü (%26,3) ise 4 yıl veya daha fazla okulda çalıştıklarını belirtmişlerdir.

### 5.1.3.Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar

#### 5.1.3.1.Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Okuldaki görev değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülen sonuçlar şöyledir.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin "Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir" sorusuna ilişkin toplam puanlarının "Okuldaki Göreviniz" değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur. ( $t=2,456; p<,05$ ).

Yine Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin "Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur" sorusuna ilişkin toplam puanlarının "Okuldaki Göreviniz" değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik

ortalamları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=3,134; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,565; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımını gibi rutin kararlar verir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,038; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,064; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,143; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,462; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kişisel bakımına görünümüne ve sağlığına özen gösterir” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,262; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,012; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır” sorusuna ilişkin toplam puanlarının “Okuldaki Göreviniz” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Oluşan bu anlamlı fark kültür dersi öğretmenlerinin lehine olmuştur ( $t=2,140; p<,05$ ).

### **5.1.3.2.Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar**

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,254; p<,05$ ). “Yaş” değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine; 31-40 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasında 51 ve üstü grubu

yaş lehine ve 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,686; p<,05$ ). Öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Yaş” değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 grubu ile 41-50 grubu arasında 41-50 grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,624; p<,05$ ). Öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusunun “Yaş” değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Yaş”

değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,764$ ;  $p<,05$ ). Ankete cevap veren öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Yaş” değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda %20 - %50 grubu ile parasız / tam burslu arasında 41-50 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin parasız / tam burslu grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,128$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,066$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine

istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,806; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici herkesin hatası olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,810; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=6,384; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki

öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Yaş” değişkeni açısından anlamsal bir farkın olup olmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,943$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubu ve 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Yaş” değişkenine göre anlamsal bir farkın olup olmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,900$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 41-50 yaş grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 30 veya daha az yaş grubu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

### **5.1.3.3. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar**

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın olup olmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi



(ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,975$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,372$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,887$ ;  $p<,05$ ). Öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,796$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,617$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda onlara güven duyar” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=2,977$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,275$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,068$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü

varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,885; p<,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,752; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Mesleki Kıdem” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,683; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 yıl mesleki kıdem ile 1-5 yıl mesleki kıdem arasında 11-15 yıl mesleki kıdem lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-15 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

#### **5.1.3.4.Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar**

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi”

değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,856$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,287$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,719$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kendisini görevine ve kurumuna adanır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici, öğretmen öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişimine destek verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda,

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,673$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,037$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=4,259$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,195$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ )

düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici öğretmen toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=9,313; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 2 yıl ve 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 2 yıl ve 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 2 yıl ve 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Okuldaki Çalışma Süresi” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=7,910; p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 3 yıl grubu ile 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubu arasında 3 yıl grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 3 yıl grubundaki öğretmenlerin 1 yıl ve 4 yıl üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

#### **5.1.3.5.Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar**

Öğretmenlerin “Yönetici öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından anlamsal bir

farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,091$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,686$ ;  $p<,05$ ).

(ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda ön lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim gurubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin ön lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici düşüncelerini kabul ettirmede başarılıdır” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=5,183$ ;  $p<,05$ ). analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda ön lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim gurubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin ön lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici kurallar üzerinde tartışma kabul etmez sadece yönetmeliklere uyulmasını ister” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırmamıza destek veren öğretmenlerin “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusunun “Öğrenim Durumu” değişkeni açısından anlamsal bir farkın oluşup oluşmadığını belirtmek amacıyla yaptığımız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $f=3,275$ ;  $p<,05$ ). (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda lisans öğrenim grubu ile yüksek lisans öğrenim grubu arasında yüksek lisans öğrenim grubu lehine istatistiksel olarak ( $p<,05$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, yüksek lisans öğrenim grubundaki öğretmenlerin lisans öğrenim grubundaki öğretmenlere göre daha fazla “Yönetici okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtımı gibi rutin kararlar verir” sorusuna katıldıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).



## **5.2.Öneriler**

### **5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler**

1. Uygulama, okulları etkileyen çevresel faktörler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmelidir.
2. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, alt boyutlar arasında farklılıklar görülmüştür. Özellikle eğitim fakültesi mezunu okul öğretmenlerin diğerlerine oranla daha olumlu düşündükleri sonucuna varılmıştır.
3. Öğretmenlerin niteliklerinin artırılması amacıyla süreklilik taşıyan hizmetiçi eğitim seminerleri düzenlenmelidir.
4. Değişmekte olan eğitim programları göz önünde bulundurularak öğretmenlerin uygulamalarla ilgili daha çok bilgi alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır.
5. Değişmekte olan eğitim programları göz önünde bulundurularak öğretmenler ile velilerin uygulamalarla ilgili daha çok bilgi alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır.
6. İdarecilere, öğretmenlere eğitim sistemindeki son gelişmeleri, yeni çıkan mesleki yayınları tanıtmalı ve bunları temin etmelerinde yardımcı olunmalıdır.

### **5.2.2. Araştırmacıya Öneriler**

1. Araştırma, İstanbul ili Sancaktepe, Maltepe, Ümraniye, Kartal, Ataşehir, Tuzla, Pendik, Beykoz, Üsküdar, Kadıköy ilçesi ile sınırlıdır. Farklı il ve ilçelerde de uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi Okullar ile sınırlıdır. Aynı çalışma diğer resmi ve özel kurumlarda görev yapan öğretmenlere de uygulanıp sonuçlar karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akar, A. (2006). ‘‘İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı’’, (Yüksek Lisans Tezi) Ankara,
- (Altun, 2002) ALTUN, Akbaba Sadegül; ‘‘Örgüt Sağlığı’’, Nobel Yayın Dağ., Ankara 2002.
- (Çelik,2000,s:29). ÇELİK, Vehbi (2000). Okul Kültürü ve Yönetim, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- (Kaptan, 1984:18). KAPTAN. Saim. (1991). Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara:Tekışık Ofset
- Karasar, 2008:81). Karasar, N. (2008). Bilimsel Arastırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler.Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- (Şimşek, 2002, 137). ŞİMŞEK, Şerif (2002).’’ Yönetim ve Organizasyon’’, 7.Baskı, Günay Ofset, Konya.
- (Toprakçı, 2002, 18). TOPRAKÇI, Erdal (2002). ‘‘Sınıf Örgütünün Yönetimi’’, 1.Baskı, Ütopya Yayınevi, Ankara
- (Uluğ, 1999). ULUĞ, Fevzi; ‘‘Eğitimde Grup Süreçleri’’, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yay., No: 295, Ankara 1999.
- Karslı, M. D. (2004). Yönetmel etkililik (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Paknadel, A. C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bilgen, H. N. (1990). Örgüt iklimi. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiğ Kurulu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Dağlı, A. (1996). İlköğretim okullarının örgüt iklimi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2002, 2008). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Karacaoğlu, İ. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenleri Okul İklimi Algıları ile Kaynaştırmaya İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Özdemir, A. (2002). Sağlıklı Okul İkliminin Çeşitli Görünümleri ve Öğrenci Başarısı Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:10, No:1 S.39-46.

Yavuz, M. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılama Düzeyleri. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,16, 657-670.

Başaran, İ. E. 1996 (1983, 1988, 1993, 1994). Eğitim yönetimi (5. Baskı). Ankara: Yargıcı Matbaası.

Başaran, İ. E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Balcı, A. (2002). Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma. Ankara: Cevizkabuğu Yayınları.

Akal, Z. (2005). İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: Çok yönlü performans göstergeleri. Ankara:Mpm Yayıncılık.

Karslı, M. D. (1994). The effectiveness of supervisory activities at the first level of Turkish Elementary Education. Ph.D., Middle East Technical University, Institute of Social Sciences, 196

Karataş, S. (2008). Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Şentürk, C. (2010). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İkliminin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Yavuz, M. (2006). İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller Ve Karşılama Düzeyleri. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya

Arslan, H. ve Beytekin, F. (2004). İlköğretim Okul Müdürleri İçin Eğitim Liderliği Standartlarının Araştırılması. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Edmonds, R. R. (1979). Effective Schools for The Urban Poor. Educational Leadership, 37, 15-27.

Aydın, M. (2007). Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

Kaplan, L. S. & Geoffroy, K. E. (1990). Enhancing the school climate: New opportunities for the counselor. *School Counselor*, 38 (1), 7-12.

Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı (Etkili Okullar). Ankara: PegemA

Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın

Dağıtım.

Bursalıoğlu, Z. (2005). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Gümüşeli, A.İ. (1996) İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları, (Yayınlanmış Araştırma) İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

Açıkalın, A. (1994) Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği. Ankara: Pegem.

Şişman, M. (2004) Öğretim Liderliği, Ankara: Pegem A Yayıncılık

Taş, A. (2000) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Başaran, İ.E. (1994) Eğitim Yönetimi, Ankara: Gül Yayınevi.

[http://www.ide.konya.edu.tr/egtfakdergi/Sayilar/sayi29/08\\_Necmi\\_Gokyer\\_113-130.pdf](http://www.ide.konya.edu.tr/egtfakdergi/Sayilar/sayi29/08_Necmi_Gokyer_113-130.pdf)

[http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school\\_leadership\\_effective\\_leadership\\_T.pdf](http://tedp.meb.gov.tr/doc/Pubs/4SL/school_leadership_effective_leadership_T.pdf)

<http://www.womenlead.sakarya.edu.tr/docs/YonetimKuramlari.ppt>

## EKLER

### Ek 1. Anket İzin Dilekçesi

- RE: Anket İzni

ahmet akar (ahak41@hotmail.com)  
[Kişilere ekle](#)  
27.03.2013

Kime: gulnihal.aydin@hotmail.com



Kimden: **ahmet akar** (ahak41@hotmail.com) Bu iletiyi şu anki konumuna taşıdınız.

Gönderme tarihi: 27 Mart 2013 Çarşamba 00:08:24

Kime: gulnihal.aydin@hotmail.com

**"Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı"**  
Anketimi kullanmanıza izin veriyorum.

Ahmet AKAR

---

From: gulnihal.aydin@hotmail.com  
To: ahak41@hotmail.com  
Subject: Anket İzni  
Date: Mon, 25 Mar 2013 18:02:44 +0300

Sayın Ahmet AKAR,

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı  
20104102105-2D nolu tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

"Kız Teknik ve Meslek Lisesi Yöneticilerinin Yöneticilik Becerileri ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin Araştırılması" konulu tezim için , geçerlik ve güvenilirlik çalışması tarafınızdan yapılan "**Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı**" nı ölçmeye yarayan öğretmen anket formunuzu kullanmak istemekteyim.

Konu ile ilgili gerekli izin yazınızı mail olarak talep etmekteyim.Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Gülnihal AYDIN GÖKÇEN

## Ek 2. Anket

Değerli Öğretmen Arkadaşım,

Bu anket "**Öğretmen Algılarına Göre, Kız Teknik ve Meslek Liselerinde Yöneticilerin Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Etkisi**" konulu araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Elde edilen bilgiler bilimsel araçlarla ve topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle **anketin herhangi bir yerine ad ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.**

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anketi yanıtlayan kişiye ilişkin bilgi elde etmeyi amaçlayan sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, ankete katılanların "**yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı**" belirlemeye yönelik 30 soru yer almıştır.

Sorulara objektif ve samimi cevap vermeniz araştırma bulgularının geçerliği için önemlidir.

Değerli yardımlarınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür eder, saygılar sunarım.

İstanbul,2013

**Danışman : Prof.Dr.Adil ÇAĞLAR**

**Gülnehal AYDIN GÖKÇEN**

Yeditepe Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

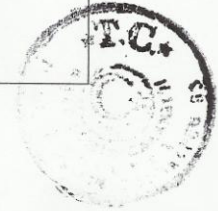
[gulnehal.aydin@hotmail.com](mailto:gulnehal.aydin@hotmail.com)

## BÖLÜM 1

### KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen cevabınızı (X) ile işaretleyerek belirtiniz

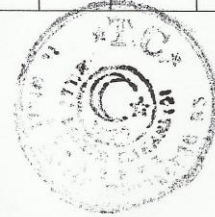
<b>1.Halen Görev Yaptığınız İlçenin</b> Adı:.....	
<b>2. Cinsiyetiniz nedir?</b> 1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek	<b>5. Bu okuldaki kıdeminiz kaç yıldır?</b> 1. ( ) 1 yıl 2. ( ) 2 yıl 3. ( ) 3 yıl 4. ( ) 4 veya daha fazla
<b>3. Yaşınız kaçtır ?</b> 1. ( ) 30 veya daha az 2. ( ) 31-40 3. ( ) 41-50 4. ( ) 51 veya daha fazla	<b>6. Öğrenim durumunuz nedir ?</b> 1. ( ) Ön lisans 2. ( ) Lisans 3. ( ) Yüksek lisans 4. ( ) Diğer (Yazınız).....
<b>4. Meslekteki kıdeminiz kaç yıldır?</b> 1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11-15 yıl 4. ( ) 16-20 yıl 5. ( ) 21 yıl veya daha fazla	<b>7. Bu okuldaki göreviniz nedir?</b> 1. ( ) Kültür Dersleri Öğretmeni 2. ( ) Meslek Dersleri Öğretmeni



**Yöneticilerinizin Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Etkisini değerlendiriniz.**  
Aşağıdaki her cümleyi sırasıyla okuyunuz. Her ifade (Tamamen Katılıyorum)-(Katılıyorum)-  
(Katılmıyorum)- (Az Katılıyorum)-(Katılmıyorum) olarak olumludan olumsuzu doğru sıralanmıştır.  
Size Hangi ölçek Uygun İse ifadeye (X) İşareti Veya (+) İşareti Koyunuz

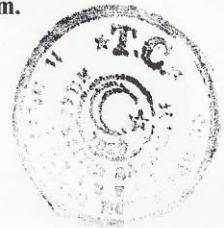
## BÖLÜM II

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Yönetici, öğretmenlerin çalışmalarının her aşamasını yakından izler.					
2. Yönetici, toplantılarda görüşlerini kabul ettirmede başarılıdır.					
3. Yönetici, tüm görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesine önem verir.					
4. Yönetici, kendisini görevine ve kurumuna adar.					
5. Yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer personelin sosyal ve kültürel gelişmesine destek verir.					
6. Yönetici bir sorunu çözmek için öğretmenlerle bilgi alışverişinde bulunur.					
7. Yönetici, öğretmenlere karşı arkadaşça yaklaşımlarda bulunur.					
8. Yönetici öğretmenlerin doğru yargıda bulunacakları konusunda, onlara güven duyar.					
9. Yönetici, herkesin hatasının olabileceğini kabul eder ve gerektiğinde bu hataları hoş görür.					
10. Yönetici, öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine değer verir ve bunları dikkate alır.					
11. Yönetici, öğretmenler arasında işbirliği kurulması için çaba gösterir.					
12. Yönetici, öğretmenlerin kişisel sorunlarıyla ilgilenir.					
13. Yönetici, öğretmenler toplantısını genellikle yapılacak işleri duyurmak amacıyla düzenler.					
14. Yönetici, kurallar üzerinde tartışma kabul etmez, sadece yönetmeliklere uyulmasını ister.					
15. Yönetici, okulumuzda sadece ders ve sınıf dağıtım gibi rutin kararlar verir.					



	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
16. Yönetici, öğretmenlerin verimli çalışmalarını için gerekli ortamı hazırlar.					
17. Yönetici, öğretmenlerin problemlerini çözmede onlara yardımcı olur.					
18. Yönetici, öğretmenlere verilen ek görev ve etkinlikleri yazılı olarak belirtir.					
19. Yönetici, öğretmenlere yardımcı olabilmek için gerektiğinde yetkisini sonuna kadar kullanır.					
20. Yönetici, öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini dikkate alır ve bunlardan yararlanır.					
21. Yönetici, okula öğretmenlerden önce gelme konusunda duyarlılık gösterir.					
22. Yönetici, öğretmenlerin mesleki gelişmeleri için yöntemler arar ve bunları öğretmenlerle paylaşır.					
23. Yönetici, öğretmenlerin başarısızlıklarını değil başarılarını öne çıkarır ve destekler.					
24. Yönetici, kişisel bakımına, görünümüne ve sağlığına özen gösterir.					
25. Yönetici, kararlarında ve davranışlarında tutarlı ve gerçekçidir.					
26. Yönetici, zorluklar karşısında dayanıklıdır ve zorluklardan yılmaz.					
27. Yönetici, stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır.					
28. Yönetici, öz güvene sahiptir.					
29. Yönetici, farklı düşünme yeteneğine sahiptir ve bunu gereken her durumda kullanır.					
30. Yönetici, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin farkındadır ve bu gelişmeleri takip eder.					

Ankete verdiğiniz cevaplar için teşekkür ederim.





### Ek 3. Anket Uygulama İzinleri

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-605.01- 57103  
Konu : Anket (Gülnihal AYDIN GÖKÇEN)

13/05/2013

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi : a) 18.04.2013 gün ve 3088 sayılı yazınız.  
b) İst. Valilik Makamının 08.05.2013 tarihli ve 55860 sayılı onayı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Gülnihal AYDIN GÖKÇEN'nin "Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerinin Yöneticilik Becerilerinin Okul İklimine Etkisi" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Kahraman DEMİREL  
Müdür a.  
Şube Müdürü

**EKLER:**  
Ek-1 Valilik Onayı.  
2 Anket Soruları.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.  
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgh34@meh.gov.tr,  
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çarşafıoğlu  
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

5070 Sayılı Kanuna Göre  
KAHRAMAN DEMİREL tarafından  
Elektronik Olarak  
İmzalanmıştır. http://istanbul.meb.  
.tr/evralsorgu/ adresinden  
kontrol edebilirsiniz.

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 55860  
Konu : Anket (Gülnehal AYDIN GÖKÇEN)

08/05/2013

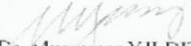
VALİLİK MAKAMINA


- İlgi : a) Yeditepe Üniversitesinin 18.04.2013 gün ve 3088 sayılı yazısı.  
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No' lu Genelgesi.  
c) Millî Eğitim Komisyonunun 06.05.2013 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Gülnehal AYDIN GÖKÇEN'nin "Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerinin Yöneticilik Becerilerinin Okul İklimine Etkisi" konulu tez çalışmasını ekli listedeki okullarda; öğretmen anketini uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Gülnehal AYDIN GÖKÇEN'nin söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

  
Dr. Muammer YILDIZ  
Millî Eğitim Müdürü

  
OLUR  
... /05/2013  
Günay ÖZDEMİR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.  
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meh.gov.tr,  
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu  
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

5070 Sayılı Kanuna Göre GÜNAY  
ÖZDEMİR tarafından  
24324281513514776 SeriNoLu  
Sertifika ile 10.05.2013 16:22:54  
Tarihinde Elektronik Olarak  
İmzalanmıştır.

#### Ek4. Anketin Uygulanacağı Okullar Listesi

##### ANKETİN UYGULANACAĞI OKULLAR LİSTESİ

SIRA NO	İLÇE	OKUL ADI
1	ATAŞEHİR	Mevlana Kız Teknik ve Meslek Lisesi
2	BEYKOZ	Beykoz Kız Teknik ve Meslek Lisesi
3	ÇEKMEKÖY	Nesrin Uçmaklıoğlu Kız Teknikve Meslek Lisesi
4	KADIKÖY	Kadıköy Kız Teknik ve Meslek Lisesi
5	KARTAL	Kartal Disk Kız Teknik ve Meslek Lisesi
6	KARTAL	Kartal İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi
7	KARTAL	Kartal Kız Teknik ve Meslek Lisesi
8	MALTEPE	Sabiha Gökçen Kız Teknik ve Meslek Lisesi
9	MALTEPE	Maltepe Kız Teknik ve Meslek Lisesi
10	MALTEPE	Mediha Eengizer Kız Teknik Ve Meslek Lisesi
11	PENDİK	Velibaba Kız Teknik ve Meslek Lisesi
12	PENDİK	Melek Aknil Kız Teknik ve Meslek Lisesi
13	SANCAKTEPE	Fehmiî Yılmaz Kız Teknik ve Meslek Lisesi
14	SANCAKTEPE	Tolga Çınar Kız Meslek Lisesi
15	SULTANBEYLİ	Sultanbeyli Kız Teknik ve Meslek Lisesi
16	ŞİLE	Şile Kız Teknik ve Meslek Lisesi
17	TUZLA	Tuzla İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi
18	ÜMRANİYE	30 Ağustos Kız Teknik ve Meslek Lisesi
19	ÜMRANİYE	Ümraniye Kız Teknik ve Meslek Lisesi
20	ÜSKÜDAR	Mithatpaşa Kız Teknik ve Meslek Lisesi
21	ÜSKÜDAR	Cumhuriyet Kız Teknik ve Meslek Lisesi
22	ÜSKÜDAR	Üsküdar İMKB Kız Teknik ve Meslek Lisesi

M



**Ek.5.**

## **ÖZGEÇMİŞ**

### **GÜLNİHAL AYDIN GÖKÇEN**

#### **Kişisel Bilgiler:**

Doğum Tarihi : 23.08.1979  
Doğum Yeri :Ordu  
Medeni Durum :Evli

#### **Eğitim :**

1993 -1996 Ordu Lisesi  
1996- 2000 Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi  
Tekstil Eğitimi Bölümü/ Hazır Giyim Öğretmeliği  
2011-2014 Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim  
Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans  
(devam ediyor)

#### **Çalıştığı Kurumlar :**

2000-2001 Altan Konfeksiyon Tic. Ltd .Şti Yönetici Ast.  
2001-2004 Gümüşhane Kız Meslek Lisesi Hazır Giyim Öğrt.  
2004-2007 Sabancı KTÖ Olgunlaşma Enstitüsü Hazır Giyim Öğrt.  
2007-2009 Sabancı KTÖ Olgunlaşma Enstitüsü Mdr.Yard.  
2010-2011 Beyoğlu Ticaret Odası Kız Teknik ve Meslek Lisesi Teknik  
Mdr.Yard  
2011 / ..... Kartal DİSK Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Giyim  
Ürt.Tek.Öğrt.

**İletişim Bilgileri :** gulnihal.aydin@hotmail.com