



T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

GELECEKTEKİ OKUL YÖNETİCİLERİNİN
LİDERLİK ÖZELLİKLERİ

Muzaffer KÜÇÜK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Semra ÜNAL

İSTANBUL, 2008



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

.....Gelecekteki Okul Yöneticilerinin Liderlik
Özellikleri.....

.....Muzaffer KÜÇÜK.....

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Semra ÜNAL

S. Ünal

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN

A. Şirin

Üye : Dr. Mustafa FARSAKOĞLU

M. Farıncı

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 04./04./2008

ÖNSÖZ

İnsanlar lider doğar fikrine hiçbir zaman sıcak bakmadım. Çünkü insan doğarken beyaz bir sayfadır. Sonraki hayatında aileden başlayarak okul hayatında ve toplumsal hayatta bazı telkinler alır. Bu telkinler bilinçaltını zamanla şekillendirir. Birey farkında olmadan karakteri şekillenir. Bu karakter artık o insanın doğal yasalarıdır.

İnsanlar yukarıda belirtilen süreci fark ettiği zaman karakterindeki zaafı gidermeye yönelik ilk adımı atar. Bu kusurlar keşfedilip tedavi uygulanırsa veya kişi kendisini tedavi edecek oto terapi mekanizmasını geliştirirse diğer insanlardan farklılaşmaya başlar. Tepki ve davranışları daha evrensel bir yaklaşımla yeniden programlama süreci o insanı inanılmaz kapasiteye taşıyabilir. O süreçte yaşadığı sıkıntılar bir liderin doğum sancılarıdır.

Davranış ve söylemlerimizle karşımızdakilere sürekli mesaj veririz. Bu mesajın mahiyeti ilişkilerimizi düzenler. Lider insan daima pozitif mesaj verir. Muhatabında olumlu değişim arzular. İlişkilerini karşılıklı beklenti ile besler.

Lider insanlar tüm bu süreçleri göz önünde bulundurarak bu insanların kabiliyetleri hakkında bilgi depolar çevresindeki insanlarla ilişkilerinde motivasyona mani unsurları ortadan kaldırır. Duygusal ve davranışsal eksiklikleri teşhis edip tedavi eder. Bu durumu yaşayan diğer insanlar ilişkiden zevk duymaya başlar. İlişkinin zevkli bir zemine oturması gelişim için uygun ortam sunar. Lider insanlar potansiyeli açığa çıkardıkça diğer insanlar zamanla kaybettikleri özgüveni kazanmaya başlar. Bu süreçte her bireyin aktif katılımı sağlanır. Çünkü iletişim artık tedavi edici bir boyut kazanmıştır.

Yukarıda anlatmaya çalıştığım hususlar tabi ki kolay bir süreç değildir. Lider insan sonuç almak için inançla, gayretle hedefe odaklanan insandır. Başarısız olmaktan asla korkmaz. Çünkü başarısızlık diye bir şey yoktur. Geri bildirim vardır onun inancında. Bu geri bildirimler işlenir ve değişik yöntemler uygulamaya konur. Bu süreçte gereken esneklik zaten liderin karakterinde vardır.

Lider insanlar tüm düşüncesini hazır zamana odaklar. O anki verimi üzerinde düşünür. Konsantre olmak bir işi başarmak için ön şarttır. Konsantrasyon sorunu

yaşayan insanlar enerjisini o an meşgul olduğu işe değil de mazide ya da istikbalde zayi eder.

Lider insanlar beynin tüm alanlarını etkin kullanan insandır. Sürekli görsel olarak algılamak yerine bazen dinleyerek işitsel zekâsını geliştirir. Mekanik zekâsını geliştirirken sosyal ortamlarda iletişim kabiliyetini işleterek sosyal zekâsını geliştirir. Farklı düşünce ve davranışlarla farklı dünyalara pencereler açmak liderin özelliğidir.

Lider insan bozuk düşünceleri aklından ayıklar. İlkel düşüncelerde, hayatın anlamlı ve derin düşüncelerine yelken açar. Pozitif düşünce deryasında, enerjik bir hayatta herkesi peşinden sürükler. Başarının asla bir tesadüf olmadığını yaşayarak öğrenir. Her kapıyı açacak anahtarları düşüncesinde sabırla işler.

Bizim için inanılmaz gelen başarıları sürekli tekrarlayan lider insanları çevremizde görürüz bu durum o insan için bir şans veya Allah vergisi olarak düşünürüz oysaki o sonuç bir şans eseri değil, bilinçli yoğun bir çabanın ürünüdür. Güzel düşünce güzel eylem de birleşir. Eylem tekrarlandıkça alışkanlık olur. Alışkanlık mükemmeli tekrarlama devam eder. Lider insanlar olumlu alışkanlıkları yoğun bir çaba ile konsantre olarak hayatına uygular ve meyvelerini alır.

Günümüzde kamu ve özel kurumlarda lider yönetici sorunu vardır. Alınan kararların çoğunun başarısızlıkla sonuçlanması bunun en önemli göstergesidir. 21. yüzyıl bilgi çağında bilginin hızlı değişmesi, bilgiye kolay erişilmesi ve küreselleşme lider yöneticiliğin önemini arttırmaktadır.

Küreselleşme ve bilgi çağının okullarında lider yöneticilik bir zorunluluk olmuştur. İşletmelere ara eleman yetiştiren meslek liselerinin gelişen teknoloji ve bilgi çağının ihtiyaç duyduğu okullar haline gelmesi ancak lider yöneticilerle mümkün olacaktır.

Yüksek lisans tez çalışmam sırasında yardımlarını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma ve araştırma anketlerini büyük bir özenle dolduran tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyorum. Yüksek lisans tez çalışmam sırasında yardımını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Semra ÜNAL hocama teşekkür ederim.

Sevgi ve saygılarımla...

Muzaffer KÜÇÜK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	iii
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
KISALTMALAR.....	ix
TABLO LİSTESİ	X
BÖLÜM I	1
PROBLEM	1
I.1. PROBLEM DURUMU.....	1
I.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	6
I.3. ALT PROBLEMLER	6
I.4. DENENCELER.....	6
I.5. SAYILTILAR	7
I.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7
I.7. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
I.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	8
I.9. TANIMLAR.....	9
BÖLÜM II	10
İLGİLİ YAYINLAR	10
II.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI.....	10
II.2. LİDERLİK KURAMLARI	14
II.2.1. Özellikler Kuramı.....	14
II.2.2. Davranışsal Kuramlar:	14
II.2.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları	14
II.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları:	16
II.2.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Diyagram(Yönetim Gözeneği) Modeli:	16
II.2.3. Durumsallık Kuramı:	17
II.2.3.1. Yol Amaç Kuramı:	18
II.2.3.2. Fred Fiedler'in Durumsallık Kuramı:	19
II.2.3.3. Vroom-Jago-Yetton'un Normatif Durumsallık Kuramı:	20
II.2.3.4. Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Kuramı:.....	20
II.2.4. Reddin'in 3-D Liderlik Kuramı:.....	21
II.3. ÖĞRETİM LİDERLİĞİ VE YENİ LİDERLİK YAKLAŞIMLARI	23
II.3.1. ÖĞRETİM LİDERLİĞİ:.....	23
II.3.2. KÜLTÜREL LİDERLİK:.....	25
II.3.3. SÜPERLİDERLİK.....	27
II.3.4. ETİK LİDERLİK:	29
II.3.5. ÖĞRENEN LİDERLER:	32
II.3.6. TRANSFORMASYONEL LİDERLİK:	33
II.3.7. VİZYONER LİDERLİK:	35
II.3.7.1 Vizyoner Liderlik Rollerini:	36
II.3.7.1.1. Yolu Görmek:	36

II.3.7.1.2.Yolda YürümeK:.....	36
II.3.7.1.3.Yol Olmak:.....	36
II.3.8. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ LİDERLİĞİ:	37
II.4. LİDERLİK VE GELECEKTE EĞİTİM LİDERLİĞİ	41
II.4.1. LİDERLİKLE İLGİLİ YENİ YAKLAŞIMLAR	42
II.4.1.1. İTAAT YERİNE KATILIM:	42
II.4.1.2. PLAN YERİNE SEÇENEKLER:	42
II.4.1.3. YETKİYİ TOPLAMA YERİNE DAĞITMA:	42
II.4.1.4. AKTARILAN DEĞİL KAZANILAN OTORİTE:	42
II.4.1.5. SİNERJİ:.....	43
II.4.2. YENİ LİDERLİK TÜRLERİ.....	43
II.4.2.1. KOZMOPOLİT LİDER:	43
II.4.2.2. LİDERLERİN LİDERİ:	43
II.4.2.3. İZLEMİYİ BİLEN LİDER:.....	43
II.4.2.4. DÖNÜŞÜMCÜ LİDER:	44
II.4.3.YENİ LİDERLİK YETENEKLERİ	45
II.4.3.1.DEĞİŞİM KÜLTÜRÜ YARATMAK:	45
II.4.3.2.YÖNELİMLERİ GÖRMEK:	45
II.4.3.3.GERÇEKLİĞİ TANIMLAMA:	46
II.4.3.4.YÖNETİŞİM:.....	46
II.5. ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİ TARİHİ GELİŞİMİ.....	46
II.6. TİCARET VE TURİZM MESLEK LİSELERİNİN TARİHİ GELİŞİMİ	53
II.7. KIZ MESLEK LİSELERİNİN TARİHİ GELİŞİMİ.....	54
II.8. MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI	58
BÖLÜM III.....	64
YÖNTEM(METODOLOJİ).....	64
III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	64
III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	64
III.2.1. Evren.....	64
III.2.2. Örneklem	64
III.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	65
III.4. VERİLERİN ANALİZİ	65
BÖLÜM IV	67
BULGULAR.....	67
IV.1. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ	67
IV.2. BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİMİNİ TEST ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER	70
BÖLÜM V.....	144
TARTIŞMALAR.....	144
V.1 ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	144
V.1.1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileriyle İlgili Tartışmalar.....	144
V.2.ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	145
V.2.1. Karşılaştığı Olayları Kavrayabilme Gücü Yüksek, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	145
V.2.2. Okul Çalışanları İle Uyumludur, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	146
V.2.3. Değişmeye Ve Yeniliklere Açıktır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	147

V.2.4. Öğretmenlerin Düşünce Ve Görüşlerine Değer Verir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	149
V.2.5. Okulun Tüm Sorumluluğunu Üstlenmiştir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	150
V.2.6. Coşkulu, Esprili Ve Enerjik Bir Kişiliktir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	151
V.2.7. Sürekli Kendini Ve Çalışanları Geliştirecek Çalışmalar Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	152
V.2.8. Belirsizliği Ve Karmaşıklığı Hoş Görür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar ..	153
V.2.9. İşin Bitirilmesi İşin Yoğun Çaba Gösterir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	154
V.2.10. Karar Alırken Pratik Yollar Bulur, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	155
V.2.11. Çalışanların İş Doyumunu Sağlayıcı Ve Onları Güdüleyici Çalışmalar Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	156
V.2.12. Risk Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	157
V.2.13. Cesaretlidir Ve Baskılara Karşı Dirençlidir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	158
V.2.14. Okulun Ortak Yararlarının Gerçekleşmesi İçin Çalışanları Bilgilendirir Ve Çalışmalarını Sağlar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	159
V.2.15. Çalışanlarla Sürekli İletişim Halindedir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	160
V.2.16. Etik Değerlere Saygılıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	161
V.2.17. Yaptıkları Söylediklerinin Aynısıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	163
V.2.18. Olumsuzlukları Hoş Görür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	164
V.2.19. Kendine Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	165
V.2.20. Kararları Çalışanların Katılımıyla Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	166
V.2.21. Okulun Başarısı İçin Elinden Gelen Tüm Olanakları Seferber Eder, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	167
V.2.22. Çalışmaları Takım Ruhu İçinde Birlikte Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	168
V.2.23. Açık Anlaşılır Ve Uygulanabilecek Kararlar Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	169
V.2.24. Yetki Devri Yaparak Yetkilerini Paylaşır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	170
V.2.25. Çalışanların Kendilerini Geliştirmelerini Sağlar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	171
V.2.26. Stres Yönetimi, Çatışma Yönetimi Konularında Bilgilidir Ve Bu Bilgilerini Gerekteğinde Kullanır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	172
V.2.27. Karşılaştığı Sorunları Pratik Olarak Çözme Becerisine Sahiptir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	173
V.2.28. Bilgisayar Ve Diğer Yeni Teknolojileri Kullanır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	175
V.2.29. Çeşitli Kaynaklardan Bilgi Toplama Yollarını Bilir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	176
V.2.30. Okulun Vizyonunu Çalışanlarla Birlikte Belirler, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	177
V.2.31. Çalışanlar Yöneticiye Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	178
V.2.32. Başarılı Liderlik Davranışı Gösterir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	179
V.2.33. Çalışanlara Değer Verir Ve Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	180
V.2.34. Karizmatiktir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	181
V.2.35. Disiplinli, Tutarlı Ve Otoriterdir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	182
V.2.36. Doğru, Dürüst Ve Ahlaklıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	183
V.2.37. Alçak Gönüllüdür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	184
V.2.38. Sosyal Yönü Güçlüdür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	185
V.2.39. Başarılı Bir Konuşmacıdır, Etkilidir Ve İkna Gücü Yüksek, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar	186

BÖLÜM VI.....	188
SONUÇLAR	188
VI.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN KİŞİSEL BİLGİLERİYLE İLGİLİ SONUÇLAR	188
VI.2. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR	189
<i>VI.2.1. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar</i>	<i>189</i>
<i>VI.2. 2. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Görevleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar</i>	<i>189</i>
<i>VI.2.3. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Çalıştığı Okul Türü Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar</i>	<i>190</i>
<i>VI.2.4. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Yaşları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar.....</i>	<i>190</i>
<i>VI.2.5. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar</i>	<i>190</i>
<i>V2.2.6. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar</i>	<i>192</i>
<i>VI.2.7. Araştırmaya katılanların Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla ilgili görüşlerine ilişkin diğer sonuçlar</i>	<i>192</i>
BÖLÜM VII.....	196
ÖNERİLER	196
KAYNAKÇA	200
EKLER.....	204
ÖZGEÇMİŞ.....	207

ÖZET

Meslek Lisesi Yöneticilerinin, Gelecekte Sahip Olması Gereken Liderlik Özellikleri

Bu araştırmada, Meslek lisesi yöneticilerinin, gelecekte hangi liderlik özelliklerine sahip olması gerektiği incelenmektedir. Ayrıca bazı değişkenlere göre okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının nasıl değiştiği saptanmaya çalışılmıştır.

21. yüzyıldaki bilgi ve teknolojiye hızlı değişim küreselleşmeyi sağlamıştır. Bu değişimin bir sonucu olarak işletmelere ara eleman yetiştiren meslek liselerinin yönetimini üstlenen okul yöneticilerinin liderlik davranışları göstermesi gerekmektedir.

Araştırmanın evreni 2007 yılında İstanbul Anadolu tarafındaki resmi endüstri meslek liseleri, kız meslek liseleri ve ticaret meslek liselerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

Araştırma için literatür taraması yapılarak eski ve yeni liderlik yaklaşımları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Buna bağlı olarak dikkat edilmesi gereken hususlar ortaya çıkarılmıştır. Bu konuda yapılan diğer araştırmalar da incelenerek literatür bölümü oluşturulmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını belirlemek için müdür, müdür, yardımcısı ve öğretmen görüşleri alınmıştır. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin alınan anketler SPSS İstatistik programı yardımı ile çözümlenerek okul yöneticilerinde bulunan liderlik davranışları ile ilgili görüşler ortaya koyulmuştur.

Bulgular tartışılarak sonuç ve öneriler yazılmıştır.

Ocak,2008

Muzaffer KÜÇÜK

Anahtar Sözcükler: Liderlik, liderlik davranışları gelecekteki okul yöneticileri, meslek liseleri, müdür, müdür yardımcısı, öğretmen

ABSTRACT

Properties of Required Leadership Have To Retain In Future for Vocational High School Managers

In this investigation, it is investigated that which leadership properties required have to retain for vocational high school managers. Besides, according to some variables it is worked to determine that how was changed leadership attitudes for school managers.

Knowledge and technological variation on 21st century provided globalization. As a result of this variation, school managers who have to grow up staff members for business have to show leadership attitudes. Restrictive area is consist of headmasters, assistances of headmaster and teachers who are working in vocational high schools, women vocational high schools and commerce vocational high schools on Istanbul Anatolian sides in 2007.

New and old leadership approaches are investigated in detail by literature hatching for investigation. According as some points that requires for attention are appeared. Literature section is formed by examining of other investigations.

Questionnaire is used as a data collection tool. Headmasters, assistance of headmaster and teachers opinions are taken to determine school manager's leadership attitudes. Collected questionnaires from them are analysed on SPSS statistics program. Thus, point of views exposed for school manager's leadership attitudes.

It is written results and suggestions by discussing inventions.

January, 2008

Muzaffer KÜÇÜK

Keywords: Leadership, leadership attitudes, school managers in future, vocational high schools, headmaster, assistance of headmaster, teacher.

KISALTMALAR

TKY: Toplam kalite yönetimi

A.Ort: Aritmetik ortalama

Std: Standart

End. Mes. Lisesi: Endüstri Meslek Lisesi

Ticaret Mes. Lisesi: Ticaret Meslek Lisesi

Kız Mes. Lisesi: Kız Meslek Lisesi

M.E.B. : Milli Eğitim Bakanlığı

Maks. : Maksimum

Min. : Minimum

Sd: Serbeslik derecesi

TABLO LİSTESİ

<i>Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Bakımından Dağılımı.....</i>	<i>67</i>
<i>Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı.....</i>	<i>67</i>
<i>Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarının Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....</i>	<i>68</i>
<i>Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı.....</i>	<i>68</i>
<i>Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı</i>	<i>69</i>
<i>Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı</i>	<i>69</i>
<i>Tablo 7: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karşılaştığı Olayları Kavrayabilme Gücü Yüksek, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>70</i>
<i>Tablo 8: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okul Çalışanları İle Uyumludur, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>70</i>
<i>Tablo 9: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Değişmeye Ve Yeniliklere Açık, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>71</i>
<i>Tablo 10: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Öğretmenlerin Düşünce Ve Görüşlerine Değer Verir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>71</i>
<i>Tablo 11: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Tüm Sorumluluğunu Üstlenmiştir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>72</i>
<i>Tablo 12: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Coşkulu, Espirili Ve Enerjik Bir Kişiliktir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>72</i>
<i>Tablo 13: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Sürekli Kendini Ve Çalışanları Geliştirecek Çalışmalar Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>73</i>
<i>Tablo 14: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Belirsizliği Ve Karmaşıklığı Hoş Görür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>73</i>
<i>Tablo 15: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, İşin Bitirilmesi İçin Yoğun Çaba Gösterir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>74</i>
<i>Tablo 16: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karar Alırken Pratik Yollar Bulur, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>74</i>
<i>Tablo 17: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanların İş Doyumunu Sağlayıcı Ve Onları Güdüleyici Çalışmalar Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı ..</i>	<i>75</i>
<i>Tablo 18: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Risk Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>75</i>
<i>Tablo 19: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Cesaretlidir Ve Baskılara Karşı Dirençlidir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>76</i>
<i>Tablo 20: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Ortak Yararlarının Gerçekleşmesi İçin Çalışanları Bilgilendirir Ve Çalışmalarını Sağlar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>76</i>
<i>Tablo 21: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlarla Sürekli İletişim Halindedir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>77</i>
<i>Tablo 22: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Etik Değerlere Saygılıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>77</i>
<i>Tablo 23: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Yaptıkları Söylediklerinin Aynısıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>78</i>
<i>Tablo 24: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Olumsuzlukları Hoş Görür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....</i>	<i>78</i>
<i>Tablo 25: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Kendine Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>79</i>
<i>Tablo 26: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Kararları Çalışanların Katılımıyla Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>79</i>
<i>Tablo 27: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Başarısı İçin Elinden Gelen Tüm Olanakları Seferber Eder, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>80</i>
<i>Tablo 28: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışmaları Takım Ruhu İçinde Birlikte Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı</i>	<i>80</i>

Tablo 29: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Açık Anlaşılır Ve Uygulanabilecek Kararlar Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	81
Tablo 30: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Yetki Devri Yaparak Yetkilerini Paylaşır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	81
Tablo 31: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanların Kendilerini Geliştirmelerini Sağlar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	82
Tablo 32: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Stres Yönetimi, Çatışma Yönetimi Konularında Bilgilidir Ve Bu Bilgilerini Gerektiğinde Kullanır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	82
Tablo 33: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karşılaştığı Sorunları Pratik Olarak Çözme Becerisine Sahiptir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	83
Tablo 34: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Bilgisayar Ve Diğer Yeni Teknolojileri Kullanır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	83
Tablo 35: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çeşitli Kaynaklardan Bilgi Toplama Yollarını Bilir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	84
Tablo 36: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Vizyonunu Çalışanlarla Birlikte Belirler, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	84
Tablo 37: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlar Yöneticiye Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	85
Tablo 38: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Başarılı Liderlik Davranışı Gösterir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	85
Tablo 39: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlara Değer Verir Ve Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	86
Tablo 40: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karizmatiktir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	86
Tablo 41: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Disiplinli, Tutarlı Ve Otoriterdir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı	87
Tablo 42: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Doğru, Dürüst Ve Ahlaklıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	87
Tablo 43: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Alçak Gönüllüdür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	88
Tablo 44: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Sosyal Yönü Güçlüdür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	88
Tablo 45: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Başarılı Bir Konuşmacıdır, Etkilidir Ve İkna Gücü Yüksektir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı.....	89
Tablo 46: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi.....	90
Tablo 47: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	91
Tablo 48: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	94
Tablo 49: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	96
Tablo 50: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	99
Tablo 51: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	102
Tablo 52: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik.....	104
Tablo 53: Okul türlerine göre araştırmaya katılanların , yöneticilerin liderlik davranışları ile ilgili görüşleri.....	106
Tablo 54: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri	107

<i>Tablo 55: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	110
<i>Tablo 56: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	113
<i>Tablo 57: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	116
<i>Tablo 58: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	119
<i>Tablo 59: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	121
<i>Tablo 60: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	123
<i>Tablo 61: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	124
<i>Tablo 62: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi</i>	125
<i>Tablo 63: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi</i>	126
<i>Tablo 64 Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri</i>	129
<i>Tablo 65 Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	130
<i>Tablo 66: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	131
<i>Tablo 67: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	132
<i>Tablo 68: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	133
<i>Tablo 69: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	134
<i>Tablo 70: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	135
<i>Tablo 71: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	136
<i>Tablo 72: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	137
<i>Tablo 73: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	138
<i>Tablo 74: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	139
<i>Tablo 75: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	140
<i>Tablo 76 : Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	141
<i>Tablo 77: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi</i>	142

BÖLÜM I

PROBLEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, denenceler, sayıtlılar, sınırlamalar ve tanımlara yer verilmiştir.

I.1. PROBLEM DURUMU

Liderlikle ilgili araştırmalar, makaleler, kitaplar, incelendiğinde kanunun, gerek işletme yönetimi ve gerekse yönetim bilimciler açısından ilgi çeken bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır. Liderliğin bu kadar ilgi görmesinin temel nedeni ise yönetimin odağında yer alan en önemli unsur olmasından kaynaklanmaktadır. Bugün işletmelerde alınan kararların büyük bir kısmının başarısızlıkla sonuçlanması da lider yöneticiliğın önemini biraz daha arttırmaktadır.

Liderlik insan toplumlarında büyük değer taşımaktadır. Lider ve lider yöneticilik konularında yapılan araştırmalar incelemeler ve benzeri çalışmaların kapsamı, konuya verilen önemin somut göstergeleridir. Liderlik konusuna verilen önemde, insanın önemli ve kapsamlı özelliklerinden biri olan yönlendirme ve yönlendirilme gereksiniminin büyük payı olduğu ileri sürülebilir. Genelde formal örgütler, özelde ise eğitim kurumları, örgütsel etkililiğın tek bir etkene ya da boyuta indirgenemeyeceği kadar karmaşıktır. Buna karşın örgütsel etkililikte liderliğın niteliği önemli bir paya sahiptir. Eğitim kurumlarının kontrolü dışındaki etkenlerin aksine, liderliğın doğası ve niteliği geliştirilebilir görünmektedir. Bu olasılık, liderlik konusundaki çalışmaların en önemli gerekçesini oluşturmaktadır. (Aydın, 2005, s.277).

Okullarda sadece formal örgüt yapısı yoktur, informal örgütlenmelerde meydana gelmektedir. İnfomal liderlerde okulun yapısı içerisinde önemli bir etkiye sahiptir.

Birey kişilik özelliklerinin belli bileşimlerine sahip olduğu için lider olmaz. Liderin bireysel özellikleri örüntüsünün, izleyenlerin özellikleri, etkinlikleri ve amaçları ile uyum içinde olması gerekir. Liderlik, sürekli bir değişim içinde bulunan

değişkenlerin etkileşimi açısından ele alınması gereken bir kavramdır(Stogdill, 1948, s.63–66'dan aktaran Aydın, 2005, s.278).

Liderlik edilgen bir statü konusu değildir. Bir bireye, sadece belli bazı özelliklerin karışımına sahip olduğu için liderlik hakkı verilmez. Lider grupla iletişim yolu ile liderlik vasfı kazanır. Bu statüyü kazanmada grupla etkileşim yolu ile gruba amacını gerçekleştirmede yardım edebilecek güce sahip olduğunu göstermek etkili olmaktadır(Aydın, 2005, s.278).

Lideri iyi olmayan bir işletmeyi, zekâ özürlü bir insana benzetebiliriz. Zira bu insan bütün fiziksel fonksiyonlarını yerine getirmesine rağmen zekâ fonksiyonundan yoksun olduğu için kendisine bir faydası olmamaktadır. Fiziksel görüntüsü ile bize başlangıçta normal gelse bile bir süre sonra böyle bir insanın kendisine faydasının olmadığı ortaya çıkacaktır. İşte insan organizması için beyin ne kadar gerekli ise bir işletme içinde lider o derece önemlidir.

Liderler grupta bulunan diğer bireylerden daha çok, grubun tutum ve düşüncelerini etkileme eğilimindedirler. Bu yüzden herhangi bir zamanda grubun iklimini değerlendirmede daha avantajlıdırlar. Grubun istekleri ve normları konusunda grup üyelerinden daha duyarlıdırlar. Duyarlı olmalarının doğal bir sonucu olarak da grup normları ve istekleri ile uyumlu davranış gösterirler. Grup normlarına diğer grup üyelerinden daha çok uyarlar. Bu uyma davranışı, liderin grupta kredi kazanmasına, kredisinin artmasına yol açmaktadır. Bu kredi, liderin bazen grup normundan sapma göstermesine olanak sağlamaktadır. Grup, liderin grup normlarından bazen sapma göstermesini hoşgörü ile karşılamaktadır. Lidere daha çok inisiyatif tanımaktadır. Lider, grubun istek ve normlarına uyma konusunda gösterdiği ve grup tarafından fark edilen duyarlılık ile böyle bir hoşgörüyü hak etmektedir. Bir grupta ya da örgütte bir liderlik hiyerarşisi kurulduktan sonra bu hiyerarşinin süreklilik gösterme eğilimi vardır. Yüksek statüye sahip bireyler, statülerini koruma savaşımı verirler. Lider olan birey bu savaşmada daha çok pay sahibidir. Grupta karar üzerinde en çok kontrol gücüne sahip olan liderdir. Karardan en çok doyum sağlayan da liderdir. Liderin kendisi davranışlarıyla grup üzerinde etkileme gücüne sahiptir(Aydın, 2005, s.283–285). Geleceğin okul yöneticileri davranışları ve isabetli kararları ile grubu nasıl

etkileyecektir. Günümüzde karar sürecine çalışanlar hangi düzeyde katılmaktadır. Çalışanların karar aşamasında bulunmasının büyük önemi vardır.

İşletmelerin başarısızlığının en önemli etkeni yanlış yönetimden kaynaklanmaktadır. Yanlış yönetimin tek nedeni ise yöneticilerin liderlik vasfı taşınamamasıdır. Bugün ülke yönetiminde, kit yönetimine, okul yönetimine bakıldığında kurumlarımız tümünde başarısızlıklar göze çarpacek derecede fazladır. Bunların en büyük nedeni ise geleneksel yönetim anlayışıyla yöneten yöneticilerdir. Bu yöneticiler bürokrasiye önem veren çalışanların moral, motivasyon, kendini gerçekleştirme gibi yönlerini dikkate almayan, olumlu performans gösteren çalışanları ödüllendirmeyen, takım ruhu oluşturmamış, örgütsel değişim ve gelişimi gerçekleştiremeyen, iletişim yönü zayıf, esnek ve kararlı olmayan yaratıcı düşünemeyen teknolojik gelişmeleri takip etmeyen ekip çalışmasını sağlayamamış yönetim bilimlerinde ve okul yönetimi konusunda yeterli derecede uzmanlık bilgisine sahip olmadıkları görünür. Bu yöneticilerin kişilik ve etkileme yönleri de zayıftır.

Liderlik, izleyenleri, grubun amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda ikna etme sürecidir. Liderlik sürecinde, lider ve izleyenler vardır. Günümüzde liderlik yaklaşımlarında lider ile izleyiciler arasında çok yönü bir iletişim üzerinde durulmaktadır. Liderlik bir süreç olarak görülürken; lider, bu süreci harekete geçiren kişi olarak kabul edilmektedir(Çelik, 2005, s.187).

Liderlikle ilgili birçok tanım yapılmıştır ancak günümüzde bilgi ve enformasyon çağının lideri elektronik ve bilgisayar teknolojilerini etkili ve verimli kullanılabilen bilgiye hızlı ulaşabilen kendini ve çalışanlarını yenileyen, etkileme gücü yüksek birçok alanda bilgi sahibi olan ve iletişim yönü kuvvetli, iletişim teknolojilerini etkin kullanabilen liderler olması gerektiği anlaşılmaktadır. Günümüzdeki okul yöneticilerinin sayılan bu özellikleri taşıyıp taşımadığı ise incelenmelidir.

Toplumsal yapıda meydana gelen hızlı değişimler, eğitim sistemlerini ve sistemleri yönetene kişilerin davranış ve rollerini etkilemiştir. Okul yöneticilerinin küreselleşen dünya sisteminde uluslar arası bir bakış açısına sahip olması gerekmektedir. Bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanılması, geleceğin dünyasında entelektüel sermayenin önemini arttıracaktır. Günümüzdeki eğitim liderlerinden daha çok

entelektüel tecrübe ve yetenekleri geliştirebilme davranışı beklenmektedir. Çağdaş eğitim liderliği, öğrenme ve kendini geliştirme üzerinde odaklanmıştır. Bilgi toplumunun okul yöneticileri, öğrencileri bilginin gücünden etkin bir şekilde yararlanabilen bir toplum biçimine hazırlamak zorundadır(Çelik,1998,s.711).

İşletmeler insan organizmasına benzetirsek bu organizmanın beynini lider olarak görebiliriz. Bu muhteşem organizmada her kontrolün beyin tarafından yapıldığı insanlar tarafından bilinir. Emirler beyinden verilir diğer organlar ise görevini yaparlar. Bu organizmanın sağlıklı bir şekilde işlevini yürütmesi bütün organların görevini yerine getirmesi ile mümkündür. İşletmelerin verimli bir şekilde yönetilmesi ise liderliğe bağlıdır.

21. yüzyıl yöneticilerinden belli roller beklenmektedir. Bu roller geleneksel yöneticilik rollerinden farklılıklar göstermektedir. 21. yüzyıl yöneticisinin temel rolleri şunlardır(Tetenbaum,1998, s.29–31'den aktaran Çelik,1998,s.711):

1. Değişimi Yönetmek: Bugünün yöneticisi sanayi çağından bilgi çağına geçişin ortaya koyduğu büyük dönüşümü yönetmek zorundadır.21. yüzyılın yöneticisi, işgörenleri bu dönüşüm sürecine psikolojik olarak hazırlamalıdır. Geçmişteki bazı kavramlar önemini kaybetmiştir. Günümüzde çalışanlar, rahat, güvenilir, durağan olmama kestirilememe ve yüksek zıtlık gibi kavramları yeniden tanımlamak zorundadırlar. Geleneksel işgören yeni çalışma düzeninde sorun çözme, karar verme, deneme, genel çevresel yenilikleri, tanıma ve sürekli öğrenme beceri ve davranışlarını kazanmaya çalışmaktadır.
2. Esnek Bir Yapı Kurma: Değişmenin karmaşıklığı, işgörenin zihinsel ve fiziksel gücünü aşındırmaktadır. Yönetici işgörenlerin değişmeye karşı tepkilerini giderecek ve onların beklentilerini karşılayacak esnek bir yapı kurmalıdır. Yöneticiler, işgörenlerin yeni gerçeklere göre ihtiyaçlarını karşılamalı, özellikle değişme sürecinde duyguları asla sıkı denetim altında tutmamalıdır. Kaos ve değişimin doğasında düzen düzensizlik ilkeleri ile birlikte kestirme ve durağanlığın çözümlenmesine ihtiyaç vardır.
3. Sistemin Dinamikleştirilmesi: Sanayi çağında başarılı örgütler güçlü dengeyi kuran örgütler olarak görülmüştür. Yönetici eskiden taklit ve yarışma stratejisini

kullanarak durağanlığa dayalı bir denge kurmaktaydı. Oysaki bugün, karmaşıklık ve yarışmanın artmasıyla birlikte, örgütün yenileşme kapasitesi ön plana çıkmaktadır.

4. Bugün ve gelecekte düzen ve düzensizliği yönetme: Kaos teorisine göre kendi kendine örgütlenme ilkesi, yöneticilerin daha çok yönlendirme yapmasını gerektirmektedir. Yönetici zorunlu değişme ile düzeni koruma arasında denge kurmaya yönelik kritik bir rol oynamaktadır. Gerçekten günümüzün yöneticileri, düzen ve düzensizlik, basitlik ve karmaşıklık, kestirilebilme ve kestirilememe durağanlık ve dinamiklik arasındaki paradoksları giderecek bir esnekliğe sahip olmalıdır. Geleceğin örgütlerinde düzen ve düzensizlik, kestirebilme ve kestirememe, durağanlık ve dinamiklik, bir arada bulunacaktır.
5. Öğrenen Organizasyonu Oluşturma ve Yaşatma: Öğrenme, örgütlerin bilgi çağında kendi kendine örgütlenmesinin kilit kavramı olarak ortaya çıkmıştır. Geleceğin yöneticilerinin en büyük rolü, herkesin sürekli öğrenmesine imkân sağlamaktır. Yöneticiler gerçek bir öğrenen organizasyonu oluşturmak ve yaşatmak için, uygun bir öğrenme çevresi oluştururlar.

İnsan organizmasını açıklarken tek bir organın görevini açıklamak ne kadar sınırlı ve yetersiz ise liderliği açıklarken liderliğin bir yönünü alarak liderliği açıklamaya, çalışmak o kadar yetersiz kalacaktır. Liderlik bir bütün olarak bütün liderlik özelliklerinin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır ve açıklanırken da bütün bu özelliklerden yola çıkılarak açıklanması gerekir.

Geleneksel kuramlar, tamamen yok saymak yerine 21. yy liderlik özellikleriyle bütünleştirmenin önemli bulgular vereceği düşünülmelidir.

Liderin yönetim boyutu ile ilgilenen kişisel ve sosyal yönü ile ilgilenmeyen bir araştırmanın ne kadar başarılı olduğu söylenebilir. Yani yeni yaklaşımlar liderliği etkileme sanatı veya iş görenlerde kendini gerçekleştirme güdüsü oluşturması olarak tanımlarken lider hangi kişisel özellikleri ile etkiler veya çalışanlar kendini gerçekleştirme güdüsüne nasıl kavuşturur sorularına cevap bulunmalıdır.

Geleceğin okul yöneticileri, bugünün kuşaklarını bilgi toplumuna taşıyacaktır. Dinamik bir toplum yapısında, değişimin hızına uyum sağlamak zorlaşmaktadır. Bu hızlı

değişim sürecinde, yenilikçi okul yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır.(Çelik, 1998,s.715).

I.2. PROBLEM CÜMLESİ

Meslek lisesi yöneticileri sahip oldukları liderlik özelliklerine göre gelecekte hangi liderlik özelliklerine sahip olmalıdırlar?

I.3. ALT PROBLEMLER

1. Cinsiyet bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark var mıdır?
2. Yaş bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark var mıdır?
3. Mesleki kıdem bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark var mıdır?
4. Okul türü bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark var mıdır?
5. Eğitim durumu bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında fark var mıdır?
6. Okuldaki görev bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında fark var mıdır?

I.4. DENENCELER

1. Cinsiyet bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark vardır.
2. Yaş bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark vardır.
3. Mesleki kıdem bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark vardır.
4. Okul türü bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında bir fark vardır.
5. Eğitim durumu bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında

fark vardır.

6. Okuldaki görev bakımından okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında fark vardır.

I.5. SAYILTILAR

1. Seçilen örneklem evreni temsil edebilecek büyüklüktedir.
2. Araştırmaya katılan denekler kendilerine verilen formlara istekle cevap vermişlerdir.
3. Araştırma konusunda uzman görüşleri ve literatür taraması, araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.
4. Bilgi toplama formu ölçme ve değerlendirme uzmanlarına inceletilmiştir.
5. Kullanılan ölçme aracıyla ve izlenen yöntemle araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir.

I.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu araştırma, İstanbul ilindeki meslek liseleri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, 2007-2008 eğitim öğretim yılında meslek liselerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
3. Bu araştırma anketteki sorulara verilen cevaplarla sınırlıdır.

I.7. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı geleceğin okul yöneticisinin liderlik özelliklerini araştırmaktır.

Bu amaçla günümüz okul yöneticilerinin gelecekteki okul yöneticisinde bulunması gereken liderlik özelliklerini taşıyıp taşımadığı araştırılmıştır. Bu özellikler davranış boyutuyla ele alınmıştır. Liderlikle ilgili yeni ve eski yaklaşımlar araştırılarak gelecekle ilgili yargılar ortaya konulmuştur.

Yapılan araştırmalar iyi bir yöneticinin iyi bir lider olmayabileceğini orataya çıkarmıştır. Günümüzde dünyada bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişimle bilgiye hızlı erişim ve hızlı değişim ön plana çıkmaktadır. Bilgi ve iletişim çağında şüphesiz bilginin kaynağı olan okullar ön plana çıkacaktır. Bu değişimi ve bilgiyi

verecek olan okulların güçlü liderlere ihtiyacı vardır. Ancak çeşitli araştırmalar göstermektedir ki günümüzde çeşitli kurumlar lider yönetici sıkıntısı çekmektedir. Kurumlarda kararların büyük çoğunluğunun başarısızlıkla sonuçlanması bunun en önemli göstergesidir. Amacımız bu başarısızlıkları başarıya dönüştürecek geleceğin okul yöneticisinin liderlik davranışlarını ortaya çıkarmaktır.

1.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bilginin hızla değiştiği ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin ön plana çıktığı günümüzde kurumları geleceğe taşıyacak liderlere ihtiyaç vardır. Bilginin kazandırıldığı hızlı değişimi gerçekleştirecek olan en önemli etken şüphesiz ki okullardır. Değişimi yönetecek olan okul yöneticilerinin öncelikle liderlik davranışlarını taşıması gerekmektedir. Ülkemizi geleceğe taşıyacak olan bilginin kaynağı okulların iyi bir şekilde yönetilmesi bir zorunluluktur. Çünkü çağa ayak uyduramayan okullar bu değişimi gerçekleştiremeyecektir.

Bugün, bir “bilgi ve enformasyon çağı”nda ve bu çağın yan ürünü olan post-modern bir dünyada yaşıyoruz. İçinde bulunduğu şartlara uyarak şekli değişse de karanlıklarla aydınlığın, duvarları aşmaya çalışanlarla halinden memnun olanların mücadelesi devam ediyor. Dünya değiştikçe iyilerimiz, kötülerimiz, dostlarımız düşmanlarımız, gerçeklerimiz, yalanlarımız yeni baştan tasnif ediliyor. İnançlarımız, zevklerimiz, tüketim alışkanlıklarımız içerik değiştiriyor. Ama ne olursa olsun, aydınlığa olan özlem sürüyor. Cehaletin karanlığı, bilginin aydınlığıyla boğuldukça insanoğlu hak ettiği güzelliklere, iyiliklere kavuşuyor. Diğer yandan bilgiye sahip olan, onu yerinde ve zamanında kullanabilen, aydınlığın sağladığı güce sahip oluyor. Dünyada etkin hale gelmeye çalışan bütün ülkeler artık bilginin üretildiği alanlara yatırım yapıyorlar. Dünyadaki dönüşüm algılayanlar, en önce bilgiye yatırım yapmanın önemini keşfediyorlar(Arıboğan,2007,s.3).

Okullardaki değişimi gerçekleştirecek en önemli unsur olan okul yöneticilerine ışık tutması bakımından araştırma büyük önem taşımaktadır.

I.9. TANIMLAR

I.9.1. Formal Örgüt

Formal örgüt, kendi dışındaki otoriteler tarafından oluşturulan bir yapı özelliği göstermektedir. Amaçlar, görevler, görevsel ilişkiler, hiyerarşik yapılanma dış otoriteler tarafından empoze edilmektedir(Aydın, 2005, s.285).

I.9.2. İnfomal Örgüt

Grup belli ortak amaçları gerçekleştirmek için gönüllü olarak oluşur. Yasal olarak belirlenmiş bir hiyerarşik yapıya sahip değildir. Grup kendi liderini ya da liderlerini kendisi seçer. Kendi yapısını örgütün kendisi oluşturur. Grup üyelerinin her biri grubun diğer üyeleri ile etkileşimde bulunabilirler(Aydın, 2005, s.285).

I.9.3. Paradigma

Paradigma sözcüğü Yunanca' dan gelir. Başlangıçta bilimsel bir terimdi; günümüzde ise daha çok bir model, kuram, algı, varsayım, yada referans kaynağı anlamında kullanılıyor. Biraz daha genelleştirirsek, dünya “görüşü”müzü belirtiyor; gözle görmek değil; algılamak ve yorumlamak anlamında(Covey, 1996, s.18).

Paradigma, felsefi anlamda ilk defa Thomas Khun tarafından kullanılan bir kavramdır. Khun birbiriyle yarışan farklı bilimsel yaklaşımlara paradigma adını vermiştir(Özden, 1999,s.16 aktaran Korkmaz,2003).

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR

II.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI

Yöneticiler organizasyonlarda çok sayıda faaliyet ve işlevin yerine getirilmesinden sorumludurlar. Problem çözme, karar verme, planlama yapma, örgütleme, insan kaynaklarını yönetme, kaynakları etkin bir şekilde kullanma ve kontrol şeklinde örneklendirebileceğimiz faaliyetler yöneticilerin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır. Yöneticilerin en önemli sorumluluklarından biri de astlarına liderlik etmek ve onları yönetmektir(Arıkan,2001,s.285).

Liderlik belli şartlar altında ortak hedefler için birleşen insanları, hedefleri gerçekleştirmek için etkileme sürecidir(Birdal;Aydemir,1992, s.42'den aktaran Ertürk, 2006,s.153).

Liderlik, yönetsel alanda birçok bilim adamının araştırma konusu olmuş ve dolayısıyla çok değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan liderliğin bir kişilik özelliği, bir makamın niteliği veya bir davranış türü olduğunu yargılarına ulaşabiliriz(Can,1991'den aktaran Çelik,2003,s.1). Liderlikle ilgili verilen bu bilgiler bize “liderlik ve lider” arasındaki kavram farkının da olduğunu belirtmektedir. Lider; birey, liderlik ise bir davranış biçimidir.(Aydın,1994'ten aktaran Çelik,2003,s.1).

Yapılması gerekenin ne olduğu bilindiğinde yöneticilik özellikleri yeterlidir, liderliğe gereksinim duyulmaz. Diğer yanda, büyük değişimlerin yaşandığı, yeni değerlerin yükseldiği, ne yapılması gerektiği konusunda bir tür kargaşanın, belirsizliğin yaşandığı, geleceğin kestirilemediği dönemlerde yeni bir yön çizecek liderlere ihtiyaç vardır.

Taşlar yerinden oynadığında, önceki konumları ne olursa olsun, yeni durum herkeste bir belirsizlik duygusu oluşturur. Taşların yerinden oynamasıyla bozulan dengenin yarattığı yeni durum belirsizlik ve tehlikeler yanında, birtakım yeni fırsatları da içerisinde barındırır. Lider, büyük değişimlerin yarattığı fırsatları yakalayabilen, belirsizlik ve tehlikelere rağmen bu fırsatları değerlendirerek kurumuna yeni açılımlar

getirebilen kişidir(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

Lider yönetici, kendisiyle barışık, kendini iyi tanıyan, kendi ve başkalarının duygularını anlayabilen, duygularını kontrol edebilen, duygularını kontrol edebilen mantık gücü ve zihin enerjisi yüksek olan insandır. Lider yöneticisi; sorunlarla baş edebilen, insanlarla iyi anlaşılan, duygularını tanıyan ve onları idare edebilen, ruh halini düzenleyebilen, kendini başkalarının yerine koyabilen, başkalarının duygularını da anlayabilen olgun ve bilge kimsedir. Diğer bir ifade ile duygusal zekâsı yüksektir. Çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurabilir(Türker,2004,s.95).

Liderin fonksiyonu, organizasyonun görevlerini yerine getirmede elemanlarına direktif verip kontrol etmekten ziyade onları destekleyip teşvik etmektir(Voss, 1997, s.21).

Sistemi anlayan, sosyal değişimleri izleyen, okulun temel işini kavrayan, sonuç almak isteyen liderlerin değişimi başlatabilmeleri ve sürdürebilmeleri için bilmeleri ve yapmaları gerekenler vardır. Bir liderin bunu yapabilmesi için öncelikle, dürüst, amaçlarında ısrarcı ve onların sürekli takipçisi, öz saygısı yüksek, güçlü bir benliğe sahip karakterde olması gerekir. Gerçek lider, gücünü geçmişte yaptıklarından değil, gelecekte yapacaklarından alır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlart8170.html?t=8170>).

Toplumumuzda anlam olarak eş vurgulanan sözcükler olarak bilinen “lider ile yönetici” arasındaki fark yadsınamaz bir gerçektir. Lider; politika belirleyicisi, yönetici ise politikayı sürdürmeye çalışan olarak nitelendirilir. Lider değişimle ilgilenir, yönlendirir, ilham verip aydınlatırken yönetici, yapıyı korur, yönetir, denetler, düzenler ve eşgüdüm sağlamakla yükümlüdür. O zaman her yönetici lider değil; ama her lider birer yönetici olabilir. Liderliğin, güç ve etki yoluyla birden fazla kişiyi yönlendirme olduğu hatırlanırsa bu yönlendirmenin formal ve informal olmak üzere iki farklı liderlik biçimi ortaya çıkardığı söylenebilir. Formal lider; grup üzerinde otoriteyle, informal lider ise liderlik davranışıyla bütünleşen kişidir.(Çelik,2003, s.3).

Bu bağlamda okul müdürleri ele alınacak olursa; yöneticinin formal lider olacağı gibi öğretmenleri yönlendirmek, motive etmek ve değerleriyle öğretmenleri

yönlendirmesi amacıyla informal bir lider konumunda olması gereklidir.

Liderin güç kaynağına yönelik yapılan araştırma sonuçları şöyle özetlenebilir(Lunenburg & Ornstein,1991,s.122'den aktaran Çelik,2003,s.6-7);

1.Yasal Güç: Liderin astları üzerindeki yetkisine dayanan ve astlar tarafından kabul edilen bir güçtür.

2.Ödül Gücü: Liderlerin genellikle astlarının yeteneklerini değerlendirirken kullandıkları bir güçtür. Öğretmenlerin sicilini değerlendirme, yükseltme ve aylıkla değerlendirme olarak sıralanabilir.

3.Zorlayıcı Güç: Liderin isteklerine astlar tarafından itaatsizlikle karşılık verildiğinde kullanılacak bir etki kaynağıdır.

4.Uzmanlık Gücü: Grubun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak liderin sahip olduğu özel yetenek ve bilgilerdir.

5.Liderin, izleyenler üzerinde sahip olduğu güçlü etkiye dayanan bir etki kaynağıdır.

Okul yöneticisi formal bir liderdir; yasal, ödül ve zorlayıcı gücü kullanmaktadır. Ancak liderlik açısından önemli olan uzmanlık ve karizmatik gücü bir arada kullanabilmek olmalıdır; çünkü uzmanlık gücü, güvene dayalı bir ortamda iş ve işlemlerin daha rahat yürüyeceği ve çalışanların güdülenmeyi içselleştireceği bilinmelidir. Tabii ki istenen bir başka etki kaynağı karizmatik güçtür. Bunun sebebi ise karizmatik gücü kullanan lider çalışanlar üzerinde coşkusal ve tartışmasız bir güven oluştururken bağlılık ve sorumluluk duygusunu geliştirir.(Çelik, 2003, s.6-7).

İlköğretim yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada, yüksek uzmanlık gücüne sahip olan yöneticilerin öğretmenlerin morali ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etki oluşturdukları görülmektedir. Okul yöneticisinin uzmanlığa dayalı gücünün yüksek olmasının aynı zamanda öğretmenlerin okulu geliştirme etkinliklerine katılmasını, yeni teknolojileri uygulamasını ve öğrenciler üzerindeki başarısını da olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.(Balderson, 1975;Çelik, 2003, s.7).

Liderler topluma bir değişim ihtiyacı olduğunu anlatabilmelidir. Bunun için müdür öğrenci, öğretmen ve velinin ilgi ve gereksinimlerini bilmelidir. Lider, yaşanan

ve yaşanabilecek sorunları yeniden ifade edebilmelidir. Verilere nasıl ulaşacağını, nasıl analiz edeceğini, kullanacağını, yeni çözüm yollarına nasıl ulaşacağını bilmeli ve karar verebilmelidir. Lider, değişimin gerekliliği kadar acil olduğunu da anlatabilmelidir. Aciliyet duygusu yaratabilmelidir. Lider, topluluk duygusu oluşturabilmeli, çatışma ve ayrışlıkları önleyebilmeli, iş birliği ortamını kurabilmelidir. Lider, gerekli inançları oluşturabilmeli ve vizyonu anlatabilmelidir. Geleceğe odaklanma. Tutarlılık. Lider, okulun işlevinin ne olduğunu, müşterisinin kim olduğunu, ürün ve hizmetinin ne olduğunu, öğrencilere odaklı bir sistem geliştirmeyi bilmeli ve bunu tüm ortamlarda anlatmayı bilmeli. Lider yeni roller tasarlayabilmelidir. Bunun için, okumalı, yeni yayınları takip etmeli, sorular sormalı, süreçleri derinlemesine anlamaya çalışmalı, bu yolda kişilerin bireysel gelişimlerini desteklemek için kaynak ve zaman sağlamalıdır.Lider, profesyonel gelişime yatırım yapabilmelidir. (Gelişim ve bunları yansıtmak). Lider, kaynakları stratejik olarak kullanmayı bilmelidir. Yeni kaynaklar bulabilmelidir. Lider, yeniliği geliştirebilmeli ve iyileşmeyi sürdürebilmelidir. Kaynak ayırmalı, diğer liderlerin desteğini sağlamalıdır. Lider, teknolojileri dönüşümü sağlayıcı bir araç olarak kullanılmalıdır. Geleneksel olmayan kaynakları kullanmayı bilmelidir. Lider, işbirlikçi çalışmayı özendirilmelidir. Başarı için farklı birimlerin çalışmalarını, sonuca ulaşmak için tek bir noktada toplamayı bilmelidir. Lider, takım kurma, stratejik düşünebilme, insanlarla kişisel iletişim kurma becerilerine de sahip olmalıdır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlart8170.html?t=8170>).

Lider örgütsel yol göstericilere mekanik olarak uymanın üstünde ve ötesinde bir etkileme gücüne sahip olan kişidir. Lider doğru olan şeyleri yapmayı hedefleyen kişidir(Erdoğan,2004,s.45).

Ülkemizdeki okul yöneticilerinin eğitim yönetimi konusunda hizmet öncesi bir eğitimden geçmemiş olmaları onların uzmanlık gücünü kullanamadıklarının bir göstergesidir. O zaman gelecekteki okul yöneticilerinin uzmanlık gücü ve karizmatik gücü iyi kullanabilmesi için hizmet içi eğitim alması ya da var olan eğitim kalitesinin artırılması alanında çalışmalar yapılması gereklidir.

II.2. LİDERLİK KURAMLARI

II.2.1. Özellikler Kuramı

Liderlik konusundaki ilk araştırmalar askeri ve bürokratik yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi başladığı bilinmektedir(Erdoğan, 1991, s.334'den aktaran Çelik, 2003, s.8). Lider, diğerlerine göre daha zeki olmalı, iyi iletişim ve işbirliği kurabilmeli, amaçlara ilgili uyabilen, gerçekleştirilecek görevlerde daha yeterli olan ve gücü yerli yerinde kullanabilen olmalıdır(Başaran,1992,s.57'den aktaran Çelik,2003,s.8–9). Verilen bu ölçütler soyut ölçütlerdir. Bu nedenle ölçütlerden alınan bilgilerin geçerlik ve güvenilirliği tartışılmaktadır. Bunun yanı sıra liderliğin kültürel özelliklerle yakından ilgili olduğu, var olan bir kültürel öğenin diğer bir toplumda etkin olabileceği tartışılır bir gerçektir. Özellik kuramının yeni geliştirilen dönüşümcü ve vizyoner liderlik gibi kuramlara temel olduğu; ancak lider davranışını açıklamadaki yetersizliği, güvenilirlik ve nesnellik ilkeleriyle örtüşmediği görülmüştür (Çelik,2003,s.8–9).

Özellikler teorisi'ne yöneltilen eleştiriler, lider özelliklerini ölçülebilecek şekilde tanımlamanın güçlüğü ve belirli bir özelliğin farklı şekillerde algılanabilmesi üzerine araştırmacılar, liderin sahip olduğu özellikler yerine, liderin davranışlarını araştırmaya başlamışlardır(Arıkan,2001, s.289).

II.2.2. Davranışsal Kuramlar:

Davranışçı kuramlar, liderlerin davranışlarını incelemiş lider davranışlarının temelinin belirleyerek insanları lider olarak yetiştirmeyi amaçlamıştır. Davranışsal kuramlar, lider davranışının iki önemli boyutu üzerinde durmuştur. Bunlar görev yönelimli ve ilişki yönelimli liderlik davranışlarıdır(Çelik,2003,s.11).

II.2.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları

İkinci Dünya savaşı'ndan hemen sonra başlayan çalışmada lider davranışlarının grup üyelerinin iş doyumunu ve başarısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir(Erdoğan, 1991'den aktaran Çelik, 2003, s.12).

Yaptıkları kapsamlı araştırmalar sonucunda araştırmacılar, lider davranışlarına ilişkin iki temel boyutu tanımlamışlardır: Anlayış ve yapıyı harekete geçirme.(a) *Anlayış*:Lider ve astlar arasında güven saygı ve iyi ilişkileri ifade eden bir boyuttur.Anlayış düzeyi yüksek olan bir lider astların refahına önem verir,onların duygu

ve düşüncelerini dikkate alır.(b)*Yapıyı harekete geçirme*:İşlerin astlar tarafından doğru bir şekilde yapılabilmesi için lider tarafından sergilenen davranış, yapıyı harekete geçirme davranışı olarak ifade edilmektedir.Astlara görevlerin verilmesi, planlama, amaç oluşturma, hangi tür işlerin yapılması gerektiğine karar verme ve astları için yapılması konusunda zorlamak, yapıyı harekete geçirme davranışlarıdır(Arıkan,2001,s.290).

Ohio üniversitesi tarafından LBDQ anketi(Leader Behavior Description Questionnaire) geliştirilmiştir. Bu anket yoluyla lider davranışının görev yönelimli ve ilişki yönelimli boyutları ölçülmeye çalışılmıştır(Hoy & Miskel,1991'den aktaran Çelik,2003,s.12-13):

1. Liderlik Davranışını Betimleme Anketi(LBDQ) tarafından görev ve ilişki yönelimli olmak üzere liderin iki farklı davranış boyutu belirlenmiştir.
2. Etkili lider davranışı, görev ve ilişki yönelimli davranışa yüksek düzeyde önem vererek, yüksek performans sağlayan lider davranışı olarak belirlenmiştir.
3. Lider ile izleyenler arasında lider davranışını etkililik açısından değerlendirmede bir karşıtlık vardır. Liderler daha çok görev yönelimli liderlik davranışını vurgularken, izleyenler ise ilişki yönelimli liderlik davranışını vurgulamaktadır.
4. Hem görev hem de ilişki yönelimli davranışın yüksek olduğu örgütlerde, uyum ve yakın dostluk gibi grup özellikleri yanında; kurallarda açıklık ve grup üyelerinin tutumlarında değişiklik görülmektedir.
5. Liderin gösterdiği davranışlarla, izleyenlerin liderin yaptığı davranışlara ilişkin betimlemesi arasında zayıf bir ilişki vardır.
6. Farklı liderlik biçimlerini güçlendiren farklı örgütsel yapılar vardır.

İlişki yönelimli liderlik davranışı; çalışanlarla saygı güven ve samimiyeti yansıtır. Lider kişileri dikkate alır, sorunlarını çözmeye ve onlara arkadaşça yaklaşmaya çalışır. İlişki yönelimli Liderlikte, lider ile izleyenler arasında yüksek düzeyde bir psikolojik yakınlık vardır(Lunenburg & Ornstein,1991'den aktaran Çelik,2003,s.13).

Etkili lider davranışı görev ve ilişki yönelimli davranışa önem vererek gerçekleştirilir. Liderler daha çok görev yönelimliy i savunurken çalışanlar ilişki

yönelimliyi tercih etmektedir. Hem görev hem de ilişki yönelimli davranışın kullanıldığı iş yerlerinde ise uyum, kurallarda açıklık, söz söyleme hakkı, demokratik bir ortamın oluşması kaçınılmazdır(Çelik, 2003, s.12–13).

II.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları:

İşgörene yönelik ve üretme yönelik liderler olmak üzere iki araştırma grubu oluşturulmuştur. İşgörene yönelik liderler; insan arası ilişkilere önem veren, astların ihtiyaçlarına kişisel ilgi gösteren ve üyeler arasındaki farklılıkları kabul eden bir anlayıştır. Üretime yönelik liderlikte grup üyeleri amaçların gerçekleştirilmesinde bir araç olarak görülmektedir ve işin teknik ya da görev yönüne ağırlık vermektedir(Robbins,1994, s.174'den aktaran Çelik,2003, s.14). İşgörene yönelik liderlerin, daha yüksek verimlilik sağladığı gözlenmiş bunun yanında Ohio'da yapılan araştırmaların özellikle eğitim alanında tanınmış olduğu söylenebilir (Çelik,2003,s.14).

II.2.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetel Diyagram(Yönetim Gözeneği) Modeli:

Robert Blake ve Jane Mouton tarafından geliştirilen yönetim gözeneği kuramı, liderliğin boyutlarını açıklaması bakımından ünlü olduğu bilinir. Ohio ve Michigan üniversitelerinin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.(Çelik,2003,s.14–15).

Blake ve Mouton , Ohio ve Michigan Üniversitesi çalışmalarında tanımlanan davranışsal boyutlardan yola çıkarak iki tutumsal boyut geliştirmişlerdir:İnsana ilgi ve üretime ilgi.(a) İnsana ilgi:Diğer davranışsal modellerdeki anlayış veya işgörene dönük bir liderlik tarzını yani görevden ve üretimden ziyade işgörenlere ve onların ihtiyaç ve refahlarına önem verilen bir liderlik tarzını ifade etmektedir.(b) Üretime İlgi: Yapıyı harekete geçirme veya işe dönük bir liderlik tarzını başka bir deyişle, insan unsurundan ziyade yapılan işe ve üretime ağırlık verilen bir liderlik tarzını ifade etmektedir(Arıkan,2001,s.291).

Blake ve Mouton'un yönetim gözeneği kuramını 5 liderlik biçimi olarak özetlenebilir(Owens,1987'den aktaran Çelik,2003,s.15–16):

1. Zayıf liderlik; lider izleyenleri kendi haline bırakmıştır. Bu liderlik biçimi 1,1'lik liderlik biçimi olarak da görülür. Zayıf liderlikte işgören ve üretime yönelik en düşük düzeyde bir ilgi vardır.

2. Otorite ve itaat; 9,1'lik liderlik biçimidir. Lider maksimum düzeyde görevle ilgilenir; bunun için güç, yetki ve denetimden yararlanır.
3. Şehir kulübü liderliği; lider işgörene en üst düzeyde önem verirken, üretime en alt düzeyde önem vermektedir. Bu liderlik biçimi 1,9'luk liderlik biçimi olarak görülmektedir.
4. Denge sağlayıcı liderlik; Lider mevcut yapıyı koruma ve devam ettirmeye çalışır. 5,5'lik liderlik biçimi olarak tanımlanan bu liderlik biçiminde hem üretime hem de işgörene orta düzeyde bir ilgi vardır
5. Grup liderliği; 9,9'luk liderlik biçimi olarak tanımlanan bu liderlik biçiminde, hem üretime hem de işgörene en yüksek düzeyde ilgi gösterilir. Katılma ve özdeşleşmenin yüksek oluşu bu liderlik biçiminde lider, grup üyeleri ile güçlü bir işbirliği yapmaktadır. Yönetim gözeneği kuramına göre en etkili liderlik biçimi 9,9'luk liderlik biçimi olarak görülmektedir.

Bu bilgiden hareketle okuldaki liderlik anlayışı üzerinde durursak; adı geçen liderlik anlayışının çevresel faktörlere önem vermeden, durumsallık kuramına uygun olmayan bir anlayışta olduğu, okullarda; hem öğretmene ilginin en üst seviyede tutulduğu hem de okulun örgütsel amaçlarını ön plana çıkartabilen etkili bir eğitimsel liderlik davranışını uygulanması halinde gelecekteki okul müdürünün liderlik özellikleri saptanmış olur (Çelik,2003,s.17).

II.2.3. Durumsallık Kuramı:

Durumsallık yaklaşımları, farklı durumlarda etkili olabilecek liderlik davranışlarının önceden kestirilmesinin mümkün olmadığını savunmaktadır. Dolayısı ile bu yaklaşıma göre her ortamda geçerli olabilecek en etkili bir liderlik biçimi yoktur (Hoy & Miskel,1991'den aktaran Çelik,2003,s.18). Bu kurama göre; liderlerin kişilik özelliklerinden ziyade farklı durumlarda etkili olabilecek liderlik davranışlarının önceden kestirilemeyeceği ve her ortamda etkili olabilecek liderlik kuramının olmadığı öne sürülmüştür.

II.2.3.1.Yol Amaç Kuramı:

Bu kuramda, liderin çalışanları nasıl etkilediği, iş ile ilgili amaçları nasıl algıladığı ve amaca ulaşma yollarının neler olduğu belirtilmektedir. Bu kuramda, amaca liderin güdülenmesinden çok, çalışanların güdülenmesi önemlidir(Hoy & Miskel,1991; Başaran 1992; Eren,1991 aktaran Çelik,2003,s.18). House ve Mitchell kuramda dört temel liderlik davranışı belirlemiştir(Hoy & Miskel,1991,s.270'den aktaran Çelik,2003,s.19):

1. Emredici(yönlendirici) davranış: Bu liderlik davranışı izleyicilerin kural ve mevzuata ilişkin sorularını, beklentilerini, özel eğilimlerini açıklamaya çalışmaktır.
2. Başarı yönelimli liderlik: Lider davranışı, amaçlar önündeki engelleri ortadan kaldırma, performans geliştirme, mükemmelliği vurgulama, işgörenlere güven verme ve onların yüksek standartları kazanmalarını sağlama olarak belirlenebilir.
3. Destekleyici Liderlik: Bu liderlik davranışı, dostça bir çalışma iklimi oluşturma ve işgörenlerle ileri düzeyde ilgilenme davranışlarını içermektedir.
4. Katılımcı liderlik: Lider karar vermeden önce işgörenlerin düşüncelerini almakta ve onları karar verme sürecine katmaktadır.

Yol amaç kuramının öngördüğü dört liderlik davranışı, biçiminden destekleyici ve katılımcı liderlik davranışı eğitimsel liderlikte daha kolay uygulanabilir. Çünkü eğitim örgütleri eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Dolayısı ile okullarda emredici liderlik davranışının etkili olması mümkün değildir. Okul yöneticisinin öğretmenin mesleki gelişimini sağlayacak yolları açması, yol amaç kuramı açısından önemli görülmektedir. Öğretmenin amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yolları açan okul yöneticisi, öğretmenin motivasyonunu ve iş doyumunu arttıracaktır(Çelik,2003,s.20–21).

Eğitimsel liderlik açısından konuyu ele alacak olursak; okullarda destekleyici ve katılımcı liderlik anlayışının eğitim düzeyi yüksek bir kitle olan öğretmenlere uygulandığından tercih edilir olduğu görülmektedir. Okullarda emredici liderlik davranışının etkili olması imkânsızdır. Bu anlayış öğretmeni köreltmek, yolunu tıkamak ve kendini geliştirip yetiştirmeyi engellemekten öteye gitmez. Eğitim sisteminin çağdaş,

demokratik, üretken öğretmenlerle düzelip gelişeceği ve bu hususta destekleyici ve katılımcı liderlere ihtiyaç duyulduğu unutulmamalıdır.

II.2.3.2.Fred Fiedler'in Durumsallık Kuramı:

Bu kurama göre, lider ortamın uygun olma durumunda ortaya çıkar(Başaran, 1992, s.76'dan aktaran Çelik, 2003, s.21).

Fiedler'e göre, liderler sözel olan ve olmayan davranışları ile grup performansını etkilerler. Bunun için, birçok liderlik kuramı lider davranışını doğrudan grup performansına ilişkilendirme girişiminde bulunmuştur. Belli davranışların etkili grup performansı için uygun diğer davranışların uygun olmadığını görmeye çalışmışlardır. Bu çabanın, liderlere etkili bir grup performansını gerçekleştiren davranışın öğretilebileceği varsayımına dayandığı görülmektedir. Etkili liderlik davranışının insan ilişkilerine ya da yapıya ağırlık verilerek gerçekleştirilebileceğini savunan görüşleri irdeleyen Fiedler, ne anlayışlı liderin ne de yapıyı kurucu liderin sürekli olarak başarılı olamayacağını ileri sürmektedir. Fiedler lider davranışını davranışın gerçekleştiği ortamın benzersiz özellikleri ile birlikte ele almaktadır. Benzersiz her durum ve ortamda farklı bir davranışın etkili olabileceğine inanmaktadır. O'na göre, davranış kişilik ile durum arasındaki etkileşimin sonucudur. Fiedler, lidere uygunluk bakımından durumları sınıflandırmıştır. Buna göre bir durumun lidere uygun olması ya da olmaması üç anahtar etkenle ilişkili görülmektedir. Bu etkenler,(1)liderlerle izleyenler arasındaki ilişkilerin niteliği,(2) görevin iyi yapılandırılma derecesi, (3) liderin konumsal gücüdür. Liderle izleyenler arasında ilişkiler iyi olduğunda, lider sevildiğinde, güvenildiğinde ve saygı gösterildiğinde, lider otoriteyi daha iyi kullanır, daha kolay etkiler. Görevin iyi yapılandırılma derecesi diğer bir uygunluk göstergesidir. Liderin konumsal gücü üçüncü öğeyi oluşturmaktadır. Lidere tanınan yasal gücün kapsamı söz konusudur. İşe alma, işine son verme, yükseltme, yeniden atama gibi, yasal gücü ifade etmektedir(Aydın, 2005,s.298–299). Liderin etkililiği, liderin örgüt içinde bulunduğu yere ve karşılaştığı koşullara bağlı olarak gelişir ve değişir. Bir örgütte başarılı olan lider farklı bir örgütte başarısız olabilir. Bu, lider ile çalışan arasındaki ilişkiye göre, görev yapılandırma becerisine göre ve liderin konumsal gücüne göre değişkenlik göstermektedir.

Öğretmen ve diğer çalışanları ile ilişkisi iyi olan lider, görev yapısını kurarken

çalışanlarının da fikrini alarak onları da işleyişe kattığı sürece ve konum gücü olduğunda en yüksek iş verimliliği elde edebilir. Bu kurama göre, her ortamda geçerli olan evrensel ve “en iyi lider” biçimi yoktur.

II.2.3.3. Vroom-Jago-Yetton’un Normatif Durumsallık Kuramı:

Liderlik konusunda uzman olan yazarlar, liderin bir durumu analiz edip, katılım için doğru olup olmadığına karar vermelerini sağlayacak bir teknik geliştirmişlerdir. Model üç unsurdan oluşmaktadır, bunlar karar tarzları seti, sorular seti ve durumun ne ölçüde katılım gerektirip gerektirmediğini belirlemede kullanılacak karar ağacıdır(Arıkan,2001,s.295).

Lider, astlarını karar verme sürecine katma durumuna göre uygun liderlik davranış biçimleri geliştirdiği bir kuramdır. Otokratik liderlikten demokratik liderliğe doğru liderlik davranışları oluşturmaktadır. Otokratik lider, mevcut verileri kullanarak kendisi karar verirken, demokratik lider grubun bir üyesi olarak sorunu paylaşır ve kararı grup üyeleri ile birlikte vereceği belirtilmiştir. Vroom ve Yetton’un modelinde iki durumsallık değişkeni bulunmaktadır: Bunlardan birincisi, kararın kabulü ve kalitesidir. İkincisi ise liderlik biçimidir(Hellriegel & diğ., 1986, s.323–325’den aktaran Çelik,2003,s.25).

II.2.3.4. Hersey ve Blanchard’ın Durumsal Liderlik Kuramı:

Kuram iki boyutlu bir kavram üzerine oturtulmuştur, İlişki yönelimli davranışla görev yönelimli davranışa, bireyin yetkinlik ya da olgunluk düzeyleri boyutu eklenmiştir. Lider, sadece grubun bir bütün olarak yetkinlik düzeyini değil, bireylerin Olgunluk düzeylerini de ölçmek ve değerlendirmek durumundadır. Durumsal liderlik kuramı esas olarak iki noktayı vurgulamaktadır. Bu noktalar,(1) örgüt üyelerinin yetkinlik düzeylerinin zamanla geliştirilebilir,(2) örgüt üyelerinin yetkinlik düzeyleri geliştikçe ye da yükseldikçe, etkili liderlik biçimi, görev-yönelimli davranıştan ilişki-yönelimli davranışa doğru bir değişme gösterir, biçiminde ifade edilebilir(Aydın,2005,s.306–307). Bu kuram görev yönelimli ve ilişki yönelimli liderlik olmak üzere iki temel durumsal liderlik boyutuna grubun olgunluk düzeyinin de eklenmesiyle oluşmaktadır. Burada muhatap kitle önemlidir. Lider, grubu sadece bir bütün olarak değil, grup üyelerinin kültürel ve psikolojik öğelerinin de farklı olduğunu

düşünerek bireye yaklaşmalıdır. Okul yöneticisinin öğrenci grubu ya da öğretmen grubuna karşı göstereceği liderlik davranışı farklı olmalıdır. Okullardaki branş öğretmenlerinin bir grup olarak nitelendirilip bu ölçüde sınırlamak yöneticinin yapacağı hatalardan birisi olacaktır(Çelik, 2003, s.30–38).

Lider, karşısındaki grubun olgunluk düzeyine, bilgi birikimine ve psikolojisine göre liderlik biçimi belirlemelidir. Emir verici liderlik biçimi düşük eğitim seviyesindeki çalışana uygulanırken yetki devredici liderlik biçimi; çalışanların yeterlik ve güdülenme düzeyleri yüksek olduğu durumlarda kullanılmalıdır. (Lunenburg ve Ornstein, 1991, s.153'den aktaran Çelik, 2003, s.33).

II.2.4. Reddin'in 3-D Liderlik Kuramı:

Liderlik anlayışının görev ve ilişki boyutuna bir üçüncü boyut olarak etkililik boyutunu ekleyen Reddin, lider davranışının duruma uygunluğunu etkili, uygun olmayan lider davranışını ise etkisiz liderlik olarak saptamıştır. Bu kuramda lider özellikleri ve davranışları ile durumsal faktörler birlikte analiz edilmeye çalışılmaktadır. Bu açıdan değerlendirilmediği zaman Reddin'in kuramı, hem özellik ve davranışsal kuramlar hem de durumsallık kuramlarıyla bir bütünlük göstermekte, söz konusu üç liderlik kuramının bir sentezi olarak görülmektedir(Çelik, 2003, s.35–36).

“Etkililik” kavramının lider davranışı ya da etkinliği ile tanımlanamayacağını ileri süren Reddin, etkililiği yöneticinin bulunduğu konum gereği, gerçekleştirmekle yükümlü olduğu amaçları gerçekleştirme derecesi olarak kabul etmektedir. Reddin 3-D modeli dört temel liderlik biçimi belirlemektedir: bunlar (1) düşük görev-düşük ilişki, (2) düşük görev-yüksek ilişki, (3) yüksek görev-düşük ilişki, (4) yüksek görev yüksek ilişkidir. Reddin, bu liderlik biçimlerine ek olarak durumu, (1) örgütün psikolojik iklimi (“biz burada işleri böyle yürütürüz” gibi), (2) işin yapılmasında kullanılan teknoloji, (3) üstlerle ilişkiler, (4) denk işgörenlerle ilişkiler ve (5) astlarla ilişkiler bakımından tanımlamaya çalışmıştır(Aydın, 2005, s.303).

Reddin'in ekili ve etkisiz liderlik biçimleri aşağıdaki gibidir(Reddin,1970, s.25–30'dan aktaran Aydın, 2005, s.304–305):

Reddin'in etkili liderlik biçemleri

1. Yönetici: Hem bireye hem de göreve önem veren, ilişki ve görev boyutunu dengeleyen bir yönetim anlayışını simgelemektedir. İyi bir güdüleyicidir. Performans için yüksek standartlar koyar. Bireysel farklılıkları görür, dikkate alır ve ekiple yönetimi benimser.
2. Geliştirici: İnsana ya da ilişkiye çok fazla önem verirken, göreve çok az önem veren bir liderlik biçimini simgelemektedir. Bu liderlik biçimini kullanan yöneticilerde insanlara kesin bir güven vardır. İnsanları bireyler olarak geliştirme ile ilgilenirler.
3. İyi niyetli Otokrat: Bu liderlik biçiminde göreve çok fazla, bireye ise çok az ilgi gösterilir. Bu biçimi kullanan yönetici, ne istediğini ve istediğini nasıl elde edeceğini bilir. Bunu çalışma arkadaşlarını gücendirmeden yapar.
4. Bürokrat: Bu liderlik biçimini benimseyen yönetici, hem göreve hem de bireye çok az ilgi gösterir. Bürokrat olarak nitelendirilen yönetici esas olarak kurallara önem verir. Kuralları kullanarak durumu kontrol etmek ve sürdürmek ister, iyi niyetli ve dikkatli görünür.

Reddin'in etkisiz liderlik biçemleri

1. Uzlaştırıcı: Bu liderlik biçiminde görev yâda bireyden sadece birisine önem verilmesi gereken durumda, her ikisine de çok fazla önem verilir. Uzlaştırıcı lider iyi karar verici değildir. Baskılardan aşırı ölçüde etkilenir.
2. Misyoner: Uygun olmayan bir durumda bireye çok fazla, göreve ise çok az önem verilen bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçiminde uyum kendi kendine bir amaç kabul edilmektedir.
3. Otokrat: Otokratik liderlik biçiminde misyonerce tutumun tam aksine, uygun olmayan durumda, göreve çok fazla, bireye ise çok az ilgi gösterilir. Otokrat olan yönetici, başkalarına güvenmez. Sadece elde mevcut olan işe önem verir, ilgi gösterir.
4. İlgisiz: Gerekmeyen durumda hem bireye hem de göreve çok önem verilen, çok az ilgi gösterilen liderlik biçimidir. İlgisiz lider, pasif ve ilgisiz olarak nitelendirilir

II.3. ÖĞRETİM LİDERLİĞİ VE YENİ LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

II.3.1. ÖĞRETİM LİDERLİĞİ:

Okul her şeyden önce insan kişiliğinin biçimlendiği, öğrenmenin gerçekleştiği, eğitim hizmetlerinin üretildiği ve sunulduğu yerdir. Okullar dünyanın her ülkesinde, birbirine benzer ya da birbirinden farklı biçimlerde örgütlenmiş olup, bazı amaç ve işlevlere sahiptir. Okullardan beklenen, söz konusu amaç ve işlevlerini en üst düzeyde gerçekleştirmektir. Okul müdürleri, her gün okula geldiklerinde değişik sorunlarla karşılaşır ve bunlara çözümler bulmaya çalışırlar. Günümüz dünyasında, okullar ekonomik teknolojik, sosyal, siyasal ve diğer alanlarda yaşanan bir takım değişimler, eğitimi ve okulları da etkilemekte, okul yöneticilerini değişken ve istikrarsız, çoğu kere paradoksal bir ortamda çalışmaya ve böyle bir durumda da öğrenci ve aileleri, söz konusu yaşama koşullarına uyarlama ile karşı karşıya bırakmaktadır. Dolayısı ile çoğu kere çağdaş yaşamın getirdiği bir takım sorunların üstesinden gelmek de eğitimden ve eğitim liderlerinden beklenmektedir. Okul yöneticilerinin resmi belgelerle belirlenmiş görevlerinin dışında yaptıkları görevlerde vardır. Ayrıca değişen toplum yapısı ve şartlar, okul yöneticilerine de yeni görevler yükleyebilir. Okul yöneticilerinin, okulda gerçekleşmesi öngörülen değerler, okul ve eğitim için vizyon, misyon ve amaçlar belirleme, okul toplumunu oluşturan üyeleri bunları gerçekleştirme doğrultusunda motive etme, karşılıklı güvene dayalı bir okul ve öğrenme iklimi, kültürü oluşturma ve sürdürme, ortaya çıkabilecek sorunları ustaca çözüme, okulu temsil etme ve yönetme gibi bazı temel görevlerinden söz edilebilir(Şişman,2004, s.19–21).

Eğitim yönetimi ile ilgili literatür incelendiğinde, öğretim liderliği ifadesi ile birlikte zaman zamanda okulda programın yönetimi, eğitimin yönetimi ifadeleri kullanılmakta, ancak daha çok da öğretim liderliği ifadesi tercih edilmektedir(Şişman,2004, s.58).

Okul yöneticisinin sergilediği güçlü öğretimsel liderlik davranışları şunlardır(Smith & Andrew, 1989, s.8'den aktaran Çelik, 2003, s.39):

1. Program ve öğretimdeki öncelikli konuları belirleme,
2. Okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesine kendini adanma,

3. Okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynakları sağlama ve kullanma yeteneğine sahip olma,
4. Öğretmenler, öğrenciler, veliler ve toplumun beklentilerini karşılayacak olumlu bir iklim oluşturma,
5. Doğrudan öğretim politikasını geliştirici bir lider olarak şu görevleri yapar:
 - a. Öğretmenlerle iletişim kurma,
 - b. Personel geliştirme etkinliklerine katılma ve bu etkinlikleri destekleme,
 - c. Yeni öğretim stratejilerinin kullanılmasını özendirme,
 - d. Değişik öğretim materyalleri sağlama.
6. Sürekli olarak öğrencileri okul başarısını artırma doğrultusunda geliştirme ve öğretmen etkililiğini sağlama,
7. Uzun vadede okulun amaçlarına uygun olarak açık bir vizyon geliştirme, örgütsel amaçlarla özdeşleştiğini öğretmenlere yansıtma ve amaçlara ulaşma başarısını gösterme,
8. Okulun karar verme sürecinde grupların ve ilgili birimlerin görüşlerini alma,
9. Etkili materyal sağlama ve kullanma, öğretmenlerin akademik başarılarını arttırmak için onlara zaman ayırma ve gerekli desteği sağlama,
10. Kıt bir kanaat olarak zamanı etkili bir şekilde yönetme ve öğrenme sürecini bozucu faktörleri en aza indirerek, düzen ve disiplin oluşturma.

Genel olarak öğretim liderliği, okul müdürü, öğretmen ve denetçilerin, okulla ilgili bireyleri ve durumları etkilemede kullandıkları güç ve davranışları ifade etmektedir. Öğretim liderliğini diğer liderlik kavramlaştırmalarından ayıran en önemli yönü, okuldaki öğrenme-öğretme süreçleri üzerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Buna göre öğretim liderliği, okulda öğretmen öğrenci ve programı, öğrenme öğretme süreçleri ile ilgilenmeyi gerekli kılmaktadır(Gümüseli, 2001, s.531-548'den aktaran Şişman, 2004, s.58).

Bu anlayış okul yöneticisinin liderlik anlayışını değiştirmiş; öğretimsel liderliğin önemi artmıştır. Bu liderlik yaklaşımında, okulun tamamen öğretime yönelik ve üretken bir çevre olması amaçlanmıştır. Bu liderlik anlayışının sadece öğretime yönelmesi, çok

değişkenli örgütsel faktörlere yer vermemesi, okulu köklü bir değişime sürüklememesi bu kuramın sınırlılıklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, öğretimsel lider öğretimde kalite kontrolünü sağladığı için öğretim kalitesindeki düşüklüğü her daim önleme çalışandır. Okullun hedeflerini gerçekleştirme, program ve öğretimdeki öncelikli konuları belirleme gibi kıstasları kendine düstur edinen okul müdürü; öğretmen, personel ve veli işbirliği içerisinde kendini güçlü hisseder. Etkili bir okulda öğretmen ve yönetici, okul geliştirme ve başarıyı arttırma gibi konular üzerinde odaklanmış olmalıdır. Etkili okul yöneticisi, öğretimi değerlendirme ve program geliştirme konularında da koordinasyon görevi üstlenmelidir. Öğretmenin ders planını her öğrencinin yüksek başarısını karşılayacak biçimde hazırlamasına katkıda bulunmalıdır. Etkili bir okul yöneticisi öğretmenlerin, öğretimsel becerilerinin geliştirilmesi hususunda etkili bir rehber olmalı, personelin okulun amaçları doğrultusunda hizmet vermesini sağlamakla yükümlü olduğu bilinmelidir. Okulun başarılı yöneticisi; öğrenci başarısı, çalışma gruplarındaki verimlilik, öğretmen performansı ve moral ve motivasyonu sağlayacak iklim oluşturmak ve denetlemekle yükümlüdür. Öğretimsel liderlik ve okul yöneticiliği ayrılmaz bir bütündür. Okul yöneticisi iyi bir yönetici değilse, öğretimsel lider de değildir. Toplum sürekli gelişir, değişir. Okul yöneticisi değişen toplum yapısına ayak uydurmalıdır. Okulu müdürü hem gelişmeleri takip etmeli hem de okulun vizyonunu korumalı ve yaşatmalıdır. Okul yöneticisi, sınıftaki öğrenme ortamını geliştirmek ve öğretmenlerle etkili iletişim kurarak yeni materyal ve yeni öğretim teknikleri kullanma konusunda destekleyici olursa çağa ayak uydurabilen nesiller yetişir. Eğitim ve öğretim alanında yüksek performans sergileyebilmek için iletişim en önemli faktördür. Öğretmenleri gerçekçi olarak değerlendirebilen, karşıt görüş ve öz eleştiriye açık olan özlü, açık olarak konuşan güzel konuşma ve yazma becerisine sahip olan öğrenci-veli ve öğretmen arasındaki dengeyi kurabilen yönetici iletişimcilik rolündeki başarısıyla güçlü bir vizyon oluşturacak, oluşturduğu vizyonu sağlam temellere dayandırarak yaşatmayı başaracaktır(Çelik, 2003, s.40–51).

II.3.2. KÜLTÜREL LİDERLİK:

Güçlü ya da zayıf her okulun bir kültürü vardır. Okuldaki herkes bu kültürün etkisinde bulunmaktadır Kültürel lider, okul kültürün temel öğeleri üzerinde etkili

olmaktır. Kültüre yeni değerlerin eklenmesi geleneklerin değiştirilmesi bu anlayışın bir sonucudur. Okul kültürünün gücünden en iyi biçimde yararlanmasını bilen ve bu kültürü yönetebilen okul yöneticileri başarılı bir liderdir. Kültürel lider olarak okul müdürü davranışlarıyla okul kültürüne olan bağlılığını göstermeye çalışır. Okul kültürünü biçimlendirmeye çalışırken, insanları değerlerle yönetme bilgi ve becerisine sahip olması gerekir. Okul eğitim yuvası iken kendi kültürünü oluşturur ve yaşatır. Yöneticinin oluşturduğu temel ilkeler, değişen yöneticiye rağmen öğretmen ve öğrenciler tarafından yaşatılmaktadır. Çoğu zaman öğretmen ve öğrenciler buldukları okuldan memnun değildir. Okullar çevreye, bulunduğu bölgeyi eğitmek ve kültürel oluşumunu yansıtmakla yükümlüdür. Okulu cazip hale getirmek, veliyi, öğretmeni ve öğrenciyi okul bünyesine çekebilmek sizce de kültürel oluşum ve kültürel liderlik davranışı sağlayan bir liderle mümkündür(Çelik,2003,s.53–58).

Kültürel liderlik özel, yerel ve ülkeye ait olmalıdır. Batılı kuramların, batılı olmayan ülkelere uyarlanması olumsuz sonuçlar meydana getireceği bilinmelidir(Sargut, 1996, s.5'den aktaran Çelik, 2003, s.58).

Kültürel liderin yaşadığı toplumun kültüründen soyutlanması mümkün değildir. Özellikle kültürün üretilip yaşatıldığı bir ortamda okul müdürünün çevresel faktörlerden etkilenmemesi imkânsızdır. Kültürel lider olarak okul müdürünün öğretmen, veli, öğrenci ve çalışanı ile denge kurmayı, okulun kendi kültürünü çevreye ve toplumsal kültürü de okula taşımaya çalışırken toplumsal, küresel kültürü de benimseyip yaşatmalıdır. Toplumsal kültürle okul kültürünü bağdaştıran bir okul yöneticisi, etkili bir lider olabilir(Çelik, 2003, s.59).

Okul yöneticisi okul kültürünü biçimlendirir ve değişimin öncülüğünü yapar. Okul yöneticisi değişmeyi engelleyen değerlerin yerine, değişmeyi sağlayan değerleri yerleştirirse değişme gerçekleşebilir. Okul yöneticisi değerleri sözle değil, uygulayarak yerleştirmelidir. Bunun yanında okul yöneticisinin değişme sürecinde bir takım sembolik etkinlikler düzenlemesi, koordinasyon ve dayanışmayı artırır. Okul ortamında paylaşılan değerlerin geliştirilmesi, yönetici öğretmen ve öğrenciler için ortak bir deneyim alanını oluşturur. Kültürel değişmeyi sağlayıcı yeni gelenek ve sembollerin geliştirilmesi ve bunların değişen eğitim dünyasında güncelleştirilmesi, dinamik bir okul

kültürünün oluşumuna katkı sağlayabilir(Çelik,2003, s.60–63).

Okul ortamında bir bilgi kültürünün oluşturulması gerekir. Dürüstlük, güven ve açıklık olmadan bilginin paylaşılması mümkün değildir. Okul kültürü açısından bilgi temel bir kaynak olarak görülmelidir. Artık örgütlerde gerekli olan bilgi kültürüdür. Bilgiyi ön planda tutan bir okul kültüründe bilgi okul yöneticisinin mülkiyetinden çıkmakta, bilgiye ihtiyaç duyan herkes ondan yararlanabilmektedir. Bilgi temelli okul kültüründe okul yöneticisinin önemli bir kültürel liderlik davranışı, bilginin demokratik bir biçimde kullanımını sağlamaktır. Kültürel bir lider olarak okul yöneticisi, demokratik kültür, hoşgörü ve küresel vizyon adına önemli bir katkı sağlamalıdır. Kültürel lider, kendi örgütünün kültürünü korur ve geliştirir. Kültür yönelimli lider örgüt kültürüne yeni değer ve semboller katar, yeni gelenekler oluşturur. Etkili kültürel liderler, örgütün iç çevresinde olduğu kadar dış çevresindeki gelişmelerden haberdar olan liderdir. Uluslar arası eğitim kurumlarının giderek arttığı günümüzde yönetimi üstlenen eğitim yöneticilerinin küresel bakış açısına sahip olması zorunludur.(Çelik, 2003, s.63–75).

II.3.3. SÜPERLİDERLİK

Süper liderlik biçiminde her birey enerjisini kendi liderlik biçiminden almaktadır. Bu yaklaşıma göre, liderin yeni ölçütü, kendi geleceğini doğru belirleme, yeteneklerini tanıma ve en üst düzeyde geliştirme olarak görülmektedir(Çelik, 2003, s.77).

Süperliderlik anlayışında, lider güce, keskin bir akla sahiptir, çalışanların yeteneklerini geliştirmek için uygun ortam hazırlamakla yükümlüdür. Burada liderin görevi; çalışanların işteki yeteneklerini geliştirmelerine yardım etmek ve çalışan herkesi, liderlik yapabilecek bir düzeye çıkartmaktır. Böylece işi sahiplenme güdüsünde artış olacaktır(Çelik,2003,s.80).

Aşağıda süper liderliğin yedi evresi verilmiştir(Manz & Sims,1991, s.23–30'den aktaran Çelik, 2003, s.80–86):

1. Kendi Kendine Lider Olma Evresi; Kişinin kendi kendinin lideri olması anlayışına dayanır. Bireyin kendi performansını arttırmak, kendini yönlendirmek ve kendi kendini motive etmek yoluyla başarıya ulaşma çabasını gerçekleştirme sürecidir.
2. Kendi Kendine Liderlik Modeli Kurma Evresi; Günlük performans

gösterme kaygısının dışında, yeni davranışlar özellikle kendi kendine liderlik davranışlarının öğrenildiği evredir. Bu süreç, liderin başkaları tarafından istenen ve olumlu ödül olarak görülen davranışları gözlemlemesine yardımcı olur.

3. Kendi Hedef Setini Güçlendirme Evresi; İşgörenlerin kendi bakış açısına göre davranış ve performans belirlemesi olduğu söylenebilir. Bu hedefin, işgörenler tarafından kabul edilen yüksek performansı sağlayıcı bir hedef olması önemlidir.

4. Olumlu Düşüncü Örnekleri Oluşturma Evresi; Bu evrede, süperlider üretici düşünceleri geliştirirken, işgörenlerin yeterliliklerini geliştirme yönünde güven verici açıklamalar yapmalı; işgörelere kendi kendilerini yönlendirmeyi öğretmelidir.

5. Ödül ve Cezayla Kendi Kendine Liderliği Geliştirme Evresi; Süperliderliğin en etkili yönü, işgörenin kendi kendine liderliğini geliştirmesine katkıda bulunacak ödül ve ceza sisteminin oluşturulmasıdır. Kullanılan ödüller, ise genellikle paradır

6. Grup Çalışması Yoluyla Kendi Kendine Liderliği Geliştirme Evresi; Süperlider, işgörenlerin başarılarını kendi kendilerine değerlendirebilecekleri bir doğal ödül sistemi kurmalarını amaçlar, yapıcı bir ödül sistemi oluşturur. Ödül, maddi ödül sisteminden doğal ödül sistemine doğru geçmektedir.

7. Kendi Kendine Liderlik Kültürü Oluşturmak Evresi; İş görenlerin kendi kendilerine hedef belirlemeleri ve liderlik kapasitelerini geliştirmek süperliderliğin amacıdır. Kendi kendine hedef belirleme davranışı sonradan kazanılır ve süper lider işgörenlerin kendi hedeflerini belirlemeyi öğrenmelerine yardımcı olan kişidir.

İnsanın kendi kendine liderlik etmesi anlayışına dayanan bu yaklaşımda izleyici yada işgören merkeze alınmaktadır. Dolayısı ile bu yaklaşımda beni izle ya da arkamdan gel gibi liderlik kuramlarının temelini oluşturan anlayışlar tamamen reddedilmektedir. Süperliderlik yaklaşımı, insanın kendi potansiyelini geliştirmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Süperliderlik yaklaşımı, insanın sürekli olarak kendi kendini geliştirebileceğini ve böylece kendi kendinin lideri olabileceğini savunmaktadır.

Gerçekten odak noktası olarak insanın kendisinin alınması ve en etkili liderliğin başkasının arkasından gitme yerine insanın kendi izinden gitmesiyle gerçekleşebileceğini kabul eden süperliderlik kuramı, liderlik alanında paradigmatik bir dönüşüm oluşturmuştur. Bu liderlik anlayışında, liderlik paylaşılan bir süreç olarak görülmüştür. Kendisin lideri olmaya karar veren kişi, kendine uygun bir liderlik biçimi oluşturur. Böylece kendi kişisel hedeflerini belirleme cesaretini de büyük ölçüde kazanmış olur. Süperliderin astların kendi kendilerinin lideri olabilmelerini sağlamak için örgütsel ortamda oynayacağı en önemli iki rol, grup oluşturma ve kendi kendine liderlik kültürünü oluşturmaktır. Bireysel düzeyde kendi kendine liderlik yapmayı öğrenen birey, daha sonra kendi kendine liderlik yapan bir grup içinde çalışmayı öğrenir. Bu grupların oluşturulması ve yönlendirilmesi, süperliderin görevidir. Süperlider olmayı hedefleyen okul yöneticisi öncelikle kendi kendisini iyi yetiştirmek zorundadır(Çelik,2003, s.86–89).

II.3.4. ETİK LİDERLİK:

Toplumsal yaşamda var olabilmek, hak almak ve gözetmek, eşit koşullara sahip olmak için yazılı kurallar; değer ve normlara dayanan kurallar ise kısaca yazılı olmayan kurallar vardır. Küreselleşme süreciyle her alanda olduğu gibi eğitim alanında da etik kuralların yozlaştığı gözlenmektedir. Doğru ilkelerden sapan bir okul yöneticisi demek etik yönetilmeyen illegal işlerin öğretmen ve daha da kötüsü topluma hazırlanan öğrencilerde de görülmesi olağandır. Etik kurallardan sapma yöneticinin girdiği çıkmazdan kurtulabilmesi ayrı bir çaba ve beceri gerektirmektedir(Çelik, 2003, s.91).

Ahlakın ve ahlaki davranışın kökenlerini araştıran etik, tüm alanları yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle etik tüm bilim, sanat ve siyaset alanlarında ihtiyaç duyulan bir konudur. Yurt dışında sadece etik konusunu inceleyen bilimsel dergiler bulunmaktadır. Çok farklı şekillerde tanımlanan etik, en genel anlamda insan ilişkilerinin özünü oluşturan değerleri, normları ve kuralları ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplini. Sosyal bir varlık olan insan, bir toplum içerisinde yaşar ve her toplumda zamanla kendi doğrularını oluşturur. Yerel düzeyde ahlak olarak ifade edilebilecek bu doğrular, etik açıdan ele alındığında evrensel bir nitelik kazanır. Yeni liderlik anlayışında liderliğin ahlaki ve manevi boyutu öne çıkmaktadır. Yeni liderlik

anlayışında lider, izleyenler ve tüm paydaşlar için var olduğunu vurgulayarak etki gücünü arttırmaya çalışmaktadır. Etik Liderlikten söz edebilmek için etiğin kişisel yansımalarını ve etik kişiliğin niteliklerini incelemek gerekmektedir. Bu yüzden etiği, ahlaki bir yargılama süreci olarak düşünmek yararlı olabilir. Bir etkileme gücü olarak tanımlanan liderlik üzerine çok sayıda kuramsal ve deneysel araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar farklı liderlik biçimlerinin tanımlanmasına yol açmış ve liderden beklenen davranışları çeşitlendirmiştir. Bu farklı liderlik biçimlerinden biri de etik liderliktir(Turhan, 2007, s.10–12).

Etik liderin en önemli özelliği, verdiği kararın ahlaki açıdan doğruluğudur. Doğru ve yanlış birbirinden ayırabilen lider, örgüt içerisinde ona olan güveni sağlamlaştırmakta ve izleyenleri bu yolla etkilemektedir. Verdiği kararın etik açıdan doğru olduğuna inanan lider, doğruluk dürüstlük ve sadakat gibi sosyal değerlerin gelişmesini sağlayarak çalışanların örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Etik bir lider olarak yönetici, öncelikle kendi sosyal sorumluluklarını yerine getirecek, daha sonra örgüt üyelerinin sosyal sorumluluk bilincine sahip olmalarını sağlayacaktır. Güven temeline dayanan sosyal sermaye, örgütlerin toplumdaki saygınlığının belirleyicisi olmaktadır. Etik lider etik bir okul iklimi oluşturarak sosyal sermayeye yatırım yapmaktadır. Bu şekilde insanlar arasındaki güven, sadakat ve aidiyet duygusu gelişmektedir. Diğer taraftan etik lider, kendi sosyal sorumluluğunu yerine getirerek izleyenlere rol modeli olmaktadır. Toplumun sosyal sermayesini geliştirmenin yolu eğitimden geçmektedir. Etik bir lider olarak okul yöneticisi etik düşünce sistemi geliştirerek, önce kendi örgütünün sosyal sermayesini güçlendirmek ve daha sonra bunu topluma yaymak durumundadır(Turhan, 2007, s.20–27).

Adalet ve eşitlik, etiğin iki önemli boyutu olarak değerlendirilebilir. İnsan haklarına saygı, sosyal adaletin sağlanması, fırsat eşitliği gibi konular okullar tarafından insanlara benimsetilmelidir. Toplumda adil bir ilişki ağının oluşturulmasında okullar ve onların liderleri önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin liderlik davranışları, gerek öğrenciler ve gerekse diğer okul personelinin adalet ve eşitlik bilinçlerinin geliştirilmesini sağlamalıdır(Cunningham & Cordeiro, 2003, s.190'den aktaran Turhan, 2007, s.30).

İnsanların çoğu etik davranmak konusunda hassas olmaya çalışmaktadır; ancak ne kadar başarılı olunur; işte, bu tartışılır. Etik değerlere uyum günlük hayatımızda karşılaştığımız güçlükler konusunda uzun vadede oluşabilecek kazanımlardır; oysa biz, insanlar bazen kısa vadedeki kazanımları tercih ederek etik olmayan, bazen kendimizle örtüşmeyen davranışlarda bulunabiliriz. Liderin, uzun vadeli yatırıma sıkı sıkıya tutunması gereklidir; çünkü liderin karakteri yanında değerleri de örgütteki davranışlarını yansıtır. Etiksel ilkenin temelleri arasında; değer ve inançların davranış ve konuşma biçimini etkilediği, etiksel gelişmenin cesaretlendirilmesi tartışma ve çatışmaların daha özgür bir ortamda oluşmasını sağladığı, etiksel olmayan davranışların gelişmesini önlediği, bu davranışların uygulanmasında ısrar etmediği ve etiksel ilkelerin, liderin yaşamında sürekli başvurması gereken rehber ilkeler olduğu söylenebilir(Augustine,1998, s.17'den aktaran Çelik,2003,s.92–93).

Etik kuralların günlük iş hayatını açıklayıcı nitelikte olması etik anlamları kurumsallaştırır. Örgütsel etiğin kurumsallaştırılmasında, psikolojik sözleşme, örgütsel sözleşme, etiksel yönelimli kültür başarıyı etkileyen kilit öğelerdendir. Okul yöneticisinin hangi davranışın kabul edilebilir olduğunu, hangi ahlaki davranışın cesaretlendirilmesi gerektiğini açıklamalıdır. Ödül ve ceza uygulamalarıyla etiksel davranışları etkileyici bir iletişim kurabilmek için psikolojik sözleşmeden yararlanmalıdır. Örgütsel etiğin kurumsallaştırılmasında en etkili öğelerden biri de etiksel davranışla bütünleşmedir. Davranış beklentilerinin açıkça ortaya konması, gönüllülük kişisel sorumluluğun artırılmasıyla güçlü bir etiksel davranış ortaya çıkar. Küreselleşmenin bir getirisi olan etik kirliliği giderme ve zorluklar karşısında çözüm üretme konusunda etik liderliğindeki ustalığı kullanmakla yükümlüdür. Bu kurama göre, liderin belirli etiksel değer ve ilkelere sahip olması gereklidir. Bu kuramda liderin etiksel değeri, gösterebileceği ortama da ihtiyacı vardır. Bu nedenle, kültürel liderlik ile arasında yakın bir ilişki vardır. Etik değerlerin, çalışanlar tarafından benimsenmesi güçlü bir örgüt kültürüyle gerçekleşebilir. Etik lider, toplumsal değerlerin takipçisidir. Toplum ve okulun kültürüne ters düşen değerleri okul ortamında yaşatmaz Bu kuramı uygulayan okul yöneticisi öğretmen ve öğrenciler için model alınan kişidir(Çelik,2003,s.97–120).

II.3.5. ÖĞRENEN LİDERLER:

Örgütsel öğrenme kuramı işletme örgütlerinde geliştirilmiş olmasına rağmen, eğitim örgütleri için optimal bir model olabilir. Çünkü okul örgütlerinin temel misyonu, daha etkili bir eğitim ve öğretim hizmeti vermektir. Okul, doğrudan öğrenme süreci içinde olan bir örgüttür. Ancak temel sorun, okulun öğrenme ve öğretme sürecinin dengeleştirilmesidir. Bugün okul daha çok öğreten bir örgüt görünümündedir. Oysaki okul aynı zamanda öğreten bir örgüt olduğu kadar, öğrenen bir örgüt olmak zorundadır. Okulun öğrenen bir okula dönüştürülmesi, okul kültürü ve felsefesinde kökü bir paradigmatik değişimi gerektirmektedir(Çelik,2003,s.123).

Öğrenen örgütlerin lideri öğretmenlik rolünü oynamak zorundadır. Öğrenen lider, öğrendiğini öğretebilme yeteneğiyle gücünü göstermeye çalışır. Bazı üst düzey yöneticiler, öğretme fikrini ürktücü ve yabancı bir tecrübe olarak görmekte ve öğrendiğini öğretme ilkesinin kendileri için geçerli olmadığını düşünmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez teşkilatı ve taşra teşkilatı yöneticileri, öğretmenlik kaynağından gelmiş olmalarına rağmen, yöneticilik konumuna geldikleri zaman öğretmenliği unutmaktadır. Okul yöneticisinin öğrenen liderlik açısından kendi mesleğine en uygun olan rolü öğretmenliktir. Bu rol yanlış anlaşılmalıdır. Öğretmenlik rolü okul yöneticisinin geleneksel rolü değildir. Öğretmenlik rolü, öğrenen bir okula liderlik etme rolüdür(Çelik, 2003, s.128).

Geleceğin örgütlerinin öğrenen örgütler olarak görülmesi, bu örgütlere liderlik yapacak kişilerin davranış ve rollerinin yeniden gündeme getirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Öğrenen örgütlere liderlik yapacak kişilerin her şeyden önce öğrenen liderler olması gerekir. Öğrenen lider, birinci derecede öğrenme sorumluluğunu kendi kişiliğinde taşıyan ve aslarının öğrenmesinden sorumlu olan liderdir. Öğrenen lider sürekli olarak kendini geliştirme sorumluluğunu taşımak zorundadır. Öğrenen lider, öğrenen örgütü tasarlayan ve oluşturan liderdir. Öğrenen lider öğrenmeyi örgüt kültürü içine yerleştirmeyi başarabilen liderdir. Örgütsel öğrenmeyi gerçekleştiren lider, öğrenmeyi örgütsel davranışın güncel bir parçası haline getirir. Herkesin sorumlu olduğu bir ortamda lidere düşen görev, işgörenlerin öğrenmesinden sorumlu olmaktır. Lider, karmaşıklığı anlama sorun çözme ve ortak düşünsel modeller geliştirme konusunda

sürekli bir çaba gösterir(Çelik, 2003, s.132–133).

Öğrenen okula liderlik edecek okul yöneticisinin öğretimsel lider olması yetmez. Aynı zamanda öğrenen ve öğretmenleri öğrenmeye özendiren bir lider olması gerekir. Kendi kendini yetiştirme sorumluluğu, öğrenen okullara liderlik etmenin en can alıcı noktasını oluşturur. Okulun içsel ve dışsal çevresinin öğrenen okul açısından tasarımı mükemmel olabilir. Ancak, okul yöneticisi kendini geliştirmeden öğretmenleri geliştirmeye çalışırsa etkili olamaz. Öncelikle okul yöneticisinin öğretmenler ve öğrenciler üzerinde bireysel öğrenmeye liderlik yapma konusunda model olması gerekir. Okul yöneticisi kendini geliştirme sorumluluğunu bütün bir mesleki yaşamı boyunca sürdürmek zorundadır. Bilgi ve becerilerin sürekli değişmesi, mevcut eski bilgileri geçersiz kılarken, yeni bilgilerin kesintisiz olarak izlenilmesini zorunlu kılmaktadır. Öğrenen okul ya da örgütsel öğrenmeyi gerçekleştiren okul yöneticisinin liderliği, çevresel koşulları iyi düzenlemesiyle yakından ilgilidir. Okul yöneticisi, çevredeki bütün kaynakları öğrenen okulun geliştirilmesinde kullanmalıdır. Okul yöneticisi, okulda örgütsel öğrenme için anlaşılır bir vizyon ve misyon geliştirmelidir(Çelik, 2003, s.138–140).

II.3.6. TRANSFORMASYONEL LİDERLİK:

Örgütler sosyal sistemler olarak sürekli değişip çağa ayak uydurmak zorundadır. Bu değişimin gerçekleşebilmesi için de örgüt, değişme kapasitesini geliştirmelidir. Transformasyonel liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçimi; öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir anlayış olup yeni örgütsel değerler geliştirme önem kazanmıştır(Çelik, 2003, s.147).

Burns liderliğin moral boyutlarını transaksiyonel ve transformasyonel olarak ikiye ayırmaktadır. Transaksiyonel liderliğin moral değerleri, dürüstlük, doğruluk, sadakat, bütünlük ve sorumluluk olarak görülmektedir. Transaksiyonel liderlik vasıtasıyla, üyelerin hakları ve ihtiyaçları dikkate alınır, liderle açık ve seçik bir şekilde anlaşma yapılır. Transaksiyonel liderlik, yönetimden farklı bir etkinliktir. Bu liderlik biçimi, insan değerleri ile özdeşleşmeye önem vermektedir. Yönetimin kendisi ne bir moraldir ne de moral düşüklüğüdür. Yönetim rasyonel karar verme, etkililik, verimlilik, düzenlilik ve geleceği kestirmeyle ilgilidir. Yönetim bir yok etme kampı ya da manastır

değildir. Transaksiyonel olma, doğruluk, güzellik, sorumluluk alma, bağlılık gibi yönetim değerlerine bağlılığı gerektirir. Çünkü bu değerler, insan yaşamında var olan yönetimin yararlandığı pragmatik değerlerdir. Transaksiyonel liderlik kişinin bireyselliği araması ve bağımsız amaçlarıyla ilgilidir. Liderin gündemini, birey ve grup arasında uyum sağlama ve işbirliği yapma oluşturmaktadır(Starratt,1995, s.109'dan aktaran Çelik, 2003, s.150).

Transformasyonel liderler, sadece düşünen, sorgulayan ve risk alan kişiler değil, aynı zamanda davranışlarıyla insanlara belli düşünceleri aşıl原因an kişilerdir. Transformasyonel liderler geleneksel bürokraside girişimciliğe ve kendini geliştirmeye uygun bir iklim oluştururlar ve yüksek düzeyde bir enerjiye sahiptirler. Transformasyonel liderlik, bireyin kendi ihtiyaçları dışında, grup amaçları doğrultusunda bir bakış açısı kazanmasını amaçlamaktadır. Transformasyonel liderler, bireylerin grubun ya da toplumun ortak amaçları doğrultusunda hareket etmesini sağlar. Bu liderlik yaklaşımında, güçlü olan bireysel hedefler ve ihtiyaçlar, liderin izlediği yüksek hedeflerle birleşmiştir (Çelik, 2003, s.151–153).

Transformasyonel liderin en önemli davranışı, çalışanların vizyonla iletişimini sağlamaktır. Bir diğer lider davranış biçimi, çalışanların kendi vizyonuna bağlanmasını güçlendirmektir. Eğer, çalışanların bireysel ihtiyaçları karşılanırsa çalışanların örgütsel bağlantıları güçlendiği bilinmektedir. Liderin bir diğer davranış biçimi, çalışanlar gösterilen saygı olmalıdır. Lider; çalışanların sorunlarıyla ilgilenir ve çözüm üretmeye çalışırsa, çalışanları işi planlama sürecine katabilen lider çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilecektir. Yine transformasyonel lider örgütsel özdeşleşmeyi sağlayabilen; sözünde duran, çalışanların beklentilerini karşılayabilen, inanılır ve güvenilir biri olması beklenir. Liderin sergilediği kişisel davranışlar, genellikle güçlü bir değer sistemi oluşturur. Transformasyonel liderler, yüksek performans, deneyim ve iş doyumuna sahip olup rol çatışmasına daha az girerler(Çelik, 2003, s.160).

Transformasyonel liderlerin özellikleri(Çelik,2003,s.164):

1. Transformasyonel liderin en önemli özelliklerinden birincisi bir vizyon geliştirmesidir. Vizyon, örgütün gerçekleştirebilecek geleceğinin arzu edilen zihinsel resmidir. Bu vizyon, misyon, hedef ya da belirsiz bir rüyayı etkileyebilir.

Vizyon, örgütün temel amacının gerçekleştirilmesi ve anlaşılmasında lider için bir ilham kaynağıdır. Lider bu vizyonla izleyenlere enerji verebilir.

2. Transformasyonel liderin ikinci önemli özelliği, insan ihtiyaçlarını önceden kestirmesidir. Liderler, kendini izleyenlerin desteğini kazanabilmek için, insan motivasyonunun karmaşık yapısını tanımalıdırlar. Transformasyonel lider, işgörenin bireysel davranış farklılıklarını ve grupsal davranışlarını birbiriyle uyumlaştırmaya çalışır.

3. Transformasyonel liderlerin üçüncü bir özelliği, güçlü bir kişisel değerler setine sahip olmasıdır. Transformasyonel liderler, bizzat kendi geliştirdikleri değerler sistemini, bütünleştirir ve adalete uygun doğrular haline getirebilirler. Açıklayıcı kişisel ölçütleriyle bu liderler, işgörenleri belli hedef ve inançlar doğrultusunda birleştirebilir ve değiştirebilirler(Carlson & Perrewe, 1995, s.833'ten aktaran Çelik, 2003, s.164).

II.3.7. VİZYONER LİDERLİK:

Hızlı değişim sürecinde, örgütleri paylaşan bir vizyonla geleceğe taşıyan ve örgütsel körlükten kurtaran vizyoner liderler, geleceğin lideri olarak görülmektedir(Çelik, 2003, s.173).

Görüşleriniz geleceğin resmidir. Tüm çevrenizi ilgilendirir ve geliştirir. Vizyonu ulaşmak istediğiniz yer olarak düşünün hedefleri ise, oraya ulaşmak için gerekli olan şartlar olarak algılayın. Vizyonu ve hedefleri birlikte değerlendirmek çok önemlidir. Ama hedeflere ulaşmak için belli başlı konular dikkate alınmalıdır(Heim; Chapman,1997).

Vizyoner liderlik ile karizmatik liderlik arasında belirgin farklar vardır. Vizyoner lider sorunlara küresel ve sezgisel baktığı zaman kendini rahat hisseder; yakın çevresinin dışına taşarak daha geniş ufukları gözlemeyi sever. Karizmatik lider ise, bütünüyle bir değişmeyi öngörür. Değişim sürecinde içinde bulunduğu durumu beğenmez ve tümüyle yeni daha düzgün işleyen bir yapıyı savunur. Vizyoner lider ya hep ya hiç biçiminde kararlar almayı sever. Karizmatik lider, çok iyi hazırlanmış önerilerini, izleyenleri hayran bırakacak biçimde sunar. Vizyoner lider, kendini tümüyle kendi buluşlarında yoğunlaştırır. Karizmatik lider, kişisel özelliklerini ve sosyal yöntemleri kullanarak

kendini kabul ettirmek zorundadır. Özellikle karizmatik lider izleyenleri kendine inandırmaya çalışır(Çelik, 2003, s.179).

II.3.7.1 Vizyoner Liderlik Rollerini:

Vizyoner liderliğin üç temel rolü vardır(Çelik, 2003, s.184–186):

II.3.7.1.1.Yolu Görmek: Yol, vizyonun gelecekteki görüntüsü olup yolu görmek sezgisel bir güç gerektirir. Geleceğe yönelik projesi olan bir vizyoner lider geleceğin haritasını çizer ve geleceğe ışık tutar.

II.3.7.1.2.Yolda Yürümek: Vizyoner liderlikte yolu görmek kadar görülen o yolda yürümek de çok önemlidir. Yolda yürüyebilen lider kararludur ve vizyonlarıyla yürüdüğü yolda başarı kaçınılmazdır.

II.3.7.1.3.Yol Olmak: Yol olmak, yol açmak demektir. Çalışanlar, vizyoner liderin açtığı yolda yürümeye çalışırlar. Lider, düşünce ve sezgisiyle yol olur. Vizyoner liderin açtığı bu yolda, çalışanlar güvenle yürüyebilir ve hedefe ulaşabilirler.

Okulda var olan vizyon öğrenci başarısını olumlu yönde etkilerken işlemeyen tüm mekanizmaları dinamikleştirir. Okul yöneticileri, genellikle eylem odaklı davranışlarda bulunurlar. Okul yöneticisinin lider olabilmesi için vizyon odaklı davranması gereklidir. Vizyon ve misyon okullarda çalışanların motivelerini arttırıcı bir rol oynamaktadır. Okulun iş çevresine yönelik geliştirdiği bu sözleşme zamanla herkes tarafından uygulanmaya çalışılan okul kuralı âdete yaşam biçimine dönüşür. Vizyon böylece kurumsallaşır. Okul yöneticisinin temel sorumluluğu okul kültürünün özünü yani değer ve normları bütüne yaymaktır. Vizyoner okul yöneticisi, sezgi ve düşünsel gücünü kullanarak gelecekte okulu nasıl görmek istediğini belirler, öğretmenleri ile işbirliği yaparak okulun ortak vizyonunu oluşturur. Vizyoner liderlikte en önemli amaç; çalışanları geleceğe taşımaktır(Starratt, 1995, 54–56'dan aktaran Çelik, 2003, s.186-189).

Paylaşımçı ve güçlü kültüre sahip olan okullarda bireysel vizyonların paylaşılan vizyona dönüşme şansı daha fazladır. Çünkü güçlü örgüt kültürlerinde kolektif bilinç vardır. Dolayısıyla bireysel olarak geliştirilen vizyonun kim tarafından geliştirildiğinden çok, örgütsel kültürle tutarlılığı önem taşımaktadır. Vizyoner lider olarak okul yöneticisinin en önemli rolü, ortak vizyonun örgüt kültürüyle kaynaşmasını sağlamaktır.

Paylaşılan vizyon ve kültür bütünlüğü, vizyonun eylemselleştirilmesini kolaylaştırır. Böylece okul yöneticisi vizyondan eyleme geçebilir(Çelik, 2003, s.189).

Geçmiş, bugün ve gelecek liderlerin davranışlarını etkileyen üç önemli zaman dilimidir. Vizyoner liderlik davranışında gelecek yönelimli davranış büyük önem taşır. Vizyoner liderlik bir ufuk liderliğidir. Bu liderler geçmiş ve bugün yönelimli olamadan daha çok, gelecek yönelimlidirler. Vizyoner liderler vizyonlarıyla kendini izleyenleri geleceğe taşımaya çalışırlar. Vizyoner lider olarak okul yöneticisi, gelecek yönelimli olmak zorundadır. Okul yöneticisi eğitim alanında meydana gelen değişimleri izleyerek, geleceğe yönelik bir vizyon oluşturur. Bilgi toplumunda düşünce ve sezgi gücünü birleştirerek geleceği düzenlemek, vizyoner liderlik davranışını gerektirir(Çelik, 2003, s.189–190).

II.3.8. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ LİDERLİĞİ:

Günümüzde gelişen uluslararası rekabet, iş ve yönetim anlayışı kurumları mükemmeli aramaya yöneltmiştir. Bu arayışlar sonucunda ulaşılan noktalardan biri de Toplam Kalite Yönetimi'dir(Korkmaz,2003).

Toplam Kalite Yönetimi, müşteri memnuniyeti, takım çalışması, sürekli iyileştirme ve hata yapmama esaslarına dayalı çağdaş bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yönetim yaklaşımı, liderlik alanında “Toplam Kalite Liderliği” anlayışını ortaya çıkarmıştır. Toplam Kalite Liderliği, kalitenin artırılmasında üst düzey yöneticilerin önemli sorumlulukları bulunduğunu kabul etmekle birlikte, liderliği paylaşılmış bir süreç olarak görür. Kalite liderliği, müşteri merkezli davranmaya yönelik bir liderlik biçimidir. Kalite liderliğini yapan okul yöneticisi, okul personelini sürekli geliştirmeye kilitlenmektedir. Sürekli gelişme, öğretmen ve yöneticilerin kendi eksiklerini görmeye yardım eder. Gelişmenin kaygısını yaşayan okul yöneticisi, hep gelişme açlığı yaşayacaktır. Çünkü mükemmellik ve doyum, kalite liderliği önündeki en büyük engeldir. Gelişmenin olmadığı okullarda öğretmenler mesleki otoritelerini tüketirler. Sürekli gelişme, yorulmadan sürekli koşmaya benzer. Koşu esnasında durduğunuz zaman, rakipleriniz sizi geçer. Kalite liderliği durmadan kaliteye koşmaktır. Dolayısıyla kalite liderliği ne durmayı nede yarıştan ayrılmayı tercih eder. Kalite liderliği, zaman

süreci içinde kalite okulunu oluşturmaya yönelir ve neşeli ve kaygılı bir yolculuk yapar(Çelik, 2003, s.193–194).

Toplam Kalite Yönetimi'nde üst yönetimin liderliği büyük önem taşımaktadır. Sürekli gelişmeyi ve değişen koşullara ve müşteri beklentilerine etkili bir şekilde uyum sağlamayı ilke edinen Toplam Kalite Yönetimi, bunu büyük oranda yöneticinin liderlik özelliklerine bağlamaktadır. Deming, TKY'nin örgütlerde üst yönetici tarafında başlatılması gerektiğine inanmaktadır. Deming'e göre "Kalite Yönetimdir" ve bir kurumun gelişmesinde temel sorun, üst yönetimin liderliğidir. Deming, Ishakowa ve Juran gibi yazarlar, üst yönetimi liderlik rolü üzerinde durmaktadırlar(Özden,1999, s.171; Ensari,1999, s.85'ten aktaran Çelik, 2003, s.193).

Bir kurumda kaliteyi yakalayabilmek için, çalışan herkesin kaliteyi düşünmesi gerekmektedir. Başarıya götüren şeyin kalite olduğu herkesçe bilinmelidir. Ürünün üretiminden sonra kontrolüne dayanmamalıdır. Bir şey üretildikten sonra onda bir takım eksiklikler bulmanız örgütsel açıdan çok önemli değildir. Önemli olan bir şeyi üretirken hatasız üretmektir. Örgütte bir takım ruhu oluşturulmalıdır. Tüm üyeler, bireysel ve birlikte bu ortak kültürün oluşmasına katkı sağlamalıdır. Toplam Kalite Yönetimi'nin çeşitli ilkeleri vardır. Bu ilkelere en önemlisi müşterinin doyumudur. Müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerinin önemi sistemin temelini oluşturmaktadır. Toplam Kalite Yönetimi, sürekli gelişme, müşterilerin doyumunu, ilk defa ve her zaman doğruyu yapma temeline dayanır. Maliyetler düşürülürken üretimin kalitesinin artırılması ve müşterilerin memnuniyet seviyelerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bu anlayışa göre üretimin kalitesi, ürün üretilirken sağlanır, üretilen bir ürünün eksikliklerini bularak kaliteyi arttıramayız. Önemli olan üretim aşamasında hata yapmamak veya yapılan hataları anında gidermektir(Korkmaz,2003).

Toplam kalite lideri, sistemden ve insandan sorumludur. Juran, bir örgütün başarısını sistem ve insan olarak iki önemli faktörün belirlediğini savunur. Bu iki faktörün sonuç üzerindeki etkisine de %85 sistem ve %15 insan şeklinde ifade eder. Sistemin tasarımı ve işletilmesi, doğrudan üst yönetimin sorumluluğunda olan bir alandır. (Efil,1999'dan aktaran Çelik, 2003, s.194).

Kalite liderliğinde Deming'in 14 temel ilkesi büyük önem taşımaktadır. Bu ilkeler Deming'in yöneticiler için bir yol haritası çizer. Deming'in 14 temel ilkesinin eğitimde kalite liderliğine uyarlanması aşağıdaki maddelerde açıklanmıştır(Langford ve Cleary,1999, s.198-199'dan aktaran Çelik, 2003, s.196-197);

1. Öğrencilerin ve hizmetin gelişmeye yönelik olarak amaç sürekliliği oluşturur. Her çeşit süreci geliştirebilme ve toplum içerisinde anlamlı pozisyonlar edinebilme eğilimine sahip en kaliteli öğrencileri yetiştirmeyi hedefleyin,
2. Yeni felsefeyi benimseyin. Eğitimsel liderlik yoluyla olumsuzluk tehlikeler belirlenmeli değişim için liderlik yapılmalıdır,
3. Notlandırmayı ve insanları derecelendirmenin her türlü zararlı etkisini ortadan kaldırmak için çalışın,
4. Öğrencilerin geleceği eğitim kurumları ile çalışın sisteme katılan öğrencilerin tek kaynaktan gelmesi, sadakate ve güvene dayalı uzun vadeli ilişkinin kurulması için iyi bir fırsattır,
5. Öğrenciye sunulan eğitim ve hizmet sistemini sürekli olarak geliştirin,
6. Öğretmenler, yöneticiler, eğitimci olmayan personel ve öğrenciler için eğitim ve öğretimi kurumsallaştırın,
7. Liderliği benimseyin ve kurumsallaştırın,
8. Herkesin okul sistemi içinde daha verimli olarak çalışabilmeleri korkuyu okuldan uzaklaştırın,
9. Bölümler arasında engelleri yıkın. Öğretimdeki, özel eğitimdeki, muhasebedeki, yönetimdeki program geliştirme ve araştırmadaki tüm personel birlikte bir ekip olarak çalışmalıdır,
10. Öğretmen ve öğrencilerden en mükemmel performansı ve yeni verimlilik düzeylerini vurgulayan sloganları, örgütleri ve hedefleri ortadan kaldırın. Düşük kalite ve verimliliğin sistemden kaynaklanan çok çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler, öğretmen ve öğrencilerin denetimlerinin dışındadır,
11. Öğretmen ve öğrenciler üzerindeki çalışmalar standartlarını kaldırın,

12. Tüm okul personelinin gurur ve neşe duyma hakkını alıp götüren engelleri kaldırsın. Eğitim liderinin sorumluluğu nicelikten çok kaliteyi sağlamaktır,
13. Herkes için canlı, dinamik bir eğitim ve gelişim programı hazırlayın,
14. Okul içindeki herkesin bu dönüşümü sağlamak amacıyla çalıştırın.

Japon yönetim felsefesinde sürekli değişme ve gelişme Kaizen kavramıyla tanımlanmaktadır. Kaizen felsefesine göre bugünün dünden daha iyi olmasını sağlayacak şekilde çaba gösterilmelidir. Yapılacak iyileştirmenin boyutu önemli değildir. Zaman süreci içinde gerçekleştirilecek küçük değişiklikler, örgütsel yaşamda önemli gelişmeler sağlayacaktır(Yenersoy,1997'den aktaran Çelik,2003, s.198). Kaizen ya da sürekli iyileştirme ilkesi, Toplam Kalite Yönetimi'nin yönetim alanında yaptığı en büyük katkılardan biridir. Sürekli iyileştirme düşüncesinde standartlar sadece aşılacak ve geliştirmek için vardır(Özden, 1999, s.163'ten aktaran Çelik,2003, s.198). Kalite lideri, sürekli olarak gelişen çitasını yükseltmeye çalışır. Sürekli gelişme, kalite liderine dinamizm kazandırır(Çelik, 2003, s.198).

Okul, kapıları halka açık olan bir örgüttür. Her gün çevreden değişik kişiler gelip okulu ziyaret edebilir. Veliler kendi çocuklarının durumunu yerinde görmek için okula gelebilir. Okul yöneticisinin müşteri odaklı bir kültür oluşturması, müşteri tatmini yanında okulun olumlu bir kimlik kazanmasına yardımcı olabilir. Okul yöneticisi müşteri odaklı kültürü, ancak müşteri önceliğini ön planda tutan değerleri yerleştirerek oluşturabilir. Kalite lideri okulumuzun müşterileri bizi nasıl görüyor sorusuna cevap aramaya çalışırken, müşteri olarak öğretmenlerin beklentilerini de göz ardı etmemelidir. Kalite liderliği, öğretmen ve yöneticilerin kalite konusundaki ortak bilinç birliğidir. Dış çevre iyi görünmeye çalışan tatmin olmayan öğretmenin davranışı öğrenciye olumsuz yönde yansıyacaktır. Hata yapmama, sürekli gelişme ve müşteri tatmini gibi belli ilkeler üzerine kurulan kalite liderliği, bir yaşam felsefesine dönüşmedikçe, belli sözlerden oluşan bir slogan olmanın ötesine geçemez. Kalite liderliği, yaşam kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlanmalıdır. Zamanını etkili olarak kullanamayan, planlı bir yaşam biçimine sahip olmayan ya da gece saat birde yatan bir okul yöneticisi okula geç gelecektir. Özel yaşamın kalitesizliği okula da yansıyacaktır. Kalite liderliği sözden çok

eyleme dönüktür. Başlangıçta kişisel yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve daha sonra okulun örgütsel kalitesinin yükseltilmesi gerekir. Toplam kalite liderliği, davranışın somut olarak algılanmasını gerektirir. Bir okul yöneticisinin ben okulumda kaliteye önem veriyorum demesinden çok, uygulamada kaliteye yönelik somut olarak gerçekleştirdikleri etkinlikler önem taşır. Toplam kalite liderliği, liderlik davranışının somut ölçütlere göre değerlendirilmesine olanak vermektedir. Müşteri odaklı liderlik, okul yöneticisinin liderliğinin desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Liderliğin desteklenmesi zorunlu kılmaktadır. Liderliğin desteklenmesi müşteri odaklı bir okul kültürünün kurulmasına bağlıdır. Eğer okul kültürü “eti senin kemiği benim” anlayışına dayalı bir müşteri kültürüne sahipse, bu okulda müşteri odaklı düşünmek mümkün değildir. Eğitim sistemimizde yasak olmasına rağmen, dayak olgusu ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Birçok öğretmen ve okul yöneticisi için öğrenci bir değer olarak görülmektedir. Bir lise öğretmenin öğrenciye ilişkin bakış açısı şöyledir “Öğrenciyi muhatap olarak almam. Öğrenci şımartıldığı zaman sınıfı kontrol edemezsiniz. Öğrenciye zerre kadar değer vermem. Onunla aranızdaki mesafeyi korumasanız, öğrenci tepenize çıkar”. Bir başka öğretmen “ben dersimi anlatır çıkar giderim. Karşımda duvar bile olsa, duvara ders anlatırım. Öğrencinin sınıf ortamında soru sormasına asla izin vermem” demektedir. Bu ifadeler söz konusu öğretmenlerin müşteri odaklı okul kültüründen ne kadar uzak olduklarını göstermektedir(Çelik, 2003, s.206–208).

II.4. LİDERLİK VE GELECEKTE EĞİTİM LİDERLİĞİ

21.yüzyılda artık hiçbir şeyin eskisi gibi kolay olmayacağını ve her şeyin giderek artan bir hızla değiştiğini, dolayısıyla mevcut iş süreçleri, iş yapış şekilleri ve uygulamaların bu hızlı değişime uyum sağlaması gerektiği aşikardır. Avcılık/toplayıcılık, tarım ve sanayi devriminden sonra 21.yy. bilgi çağı ve onun da ötesinde bilgelik çağı olacaktır. Yani bilgelik ilkelere göre yaşamak, bunun için bilgi çalışanın her şeyden çok daha önemli olduğunun ve sosyal sermaye olan güven ile entelektüel sermayenin birleşimi ile ancak rekabet avantajı yakalanabilir. Ancak, şu anda firmalar bilgi çağının farkında olmalarına rağmen yaptıkları en büyük hatalar sanayi devrimine ait modellemeler kullanarak başarılı olmak istemeleridir(Adalı,2008).

Bilgi toplumu, bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline geldiği toplumdur. Globalleşme ile paralel ve uyum içerisinde gideceği düşünülen Bilgi toplumunun yapısını oluşturan temel öğelerin başında yenilikçi teknolojide meydana gelen değişimler vardır. Sanayi toplumunun özündeki buharlı makinenin yerini, Bilgi Toplumunda bilgisayar; Fiziksel emeğin yerini, zihinsel emek; maddi üretim gücünün yerini de bilgi üretim gücü almıştır(Korkmaz,2003).

II.4.1. LİDERLİKLE İLGİLİ YENİ YAKLAŞIMLAR

Etkin liderliğin temeli, kurumun misyonunu düşünmek, bunu tanımlamak ve apaçık ortaya koymaktır. Lider, hedefleri tespit eder, öncelikleri belirler, standartları koyar ve bunların takipçisi olur(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.1.1. İTAAT YERİNE KATILIM:

İtaat liderin her şeyi bildiği varsayımına dayalıdır. Katılım ise liderin astlarının bilgisine ihtiyacı olduğu düşüncesini yansıtır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.1.2. PLAN YERİNE SEÇENEKLER:

Plan eldeki bilgilerin mükemmelliğinden hareketle kestirilebilir bir gelecek ifade eder. Seçenekler ise durumsallığı ifade eder. Eldeki bilgilerin eksik olabileceği düşüncesiyle tek bir plan yerine çoklu alternatifler ortaya koyar(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.1.3. YETKİYİ TOPLAMA YERİNE DAĞITMA:

Astın sorumluluklarının üstleri tarafından alınması, astların içini boşaltır ve zamanla onları yeteneksizleştirir(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.1.4. AKTARILAN DEĞİL KAZANILAN OTORİTE:

Lider yeterliliğini kanıtlamadığı sürece makam ve rolüyle bir şey kazanamayacaktır.

Lider yetkiyi kullanmaya başlamadan önce onu kazanmalıdır (<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>):

II.4.1.5. SİNERJİ:

İnsanların enerjilerinin birleşmesidir. Bu yolla sadece var olan enerjiler birleşmez, var olan enerjiden daha fazlası yaratılır. Bunun için liderin empatik dinleme ve karşısındakinin fikirlerine saygıyı yitirmeden kendi fikir ve görüşlerini söyleyebilme yeteneklerine sahip olması gerekir(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>):

II.4.2. YENİ LİDERLİK TÜRLERİ

II.4.2.1. KOZMOPOLİT LİDER:

Liderin geleneksel duvarları aşarak diğer sektör, disiplin, fonksiyon ve kültürlerdeki fırsatları yakalaması anlamına gelir. Sınırlarının ötesini görebilecek zihinsel esnekliğe sahip olamayanlar bırakın gelişmeyi, mevcudu bile koruyamazlar. Farklılık yaratma derdini taşıyan yöneticiler için okul duvarlarının ötesinde çok geniş olanaklar ve fırsatlar vardır (<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.2.2. LİDERLERİN LİDERİ:

Günümüz örgütlerinde işlerin daha çok bilgi temelli olması, çalışanların sürekli olarak bilgi alıp işlemesini zorunlu kılmaktadır. Öğretmenlerin görevleri sürekli değişim gösterebilen bir yapıya sahiptir. Bu durum öğretmenler için girişken, kendini yönetebilen, karar alma yeteneğine sahip, okulun ve eğitimin değerlerini yorumlayabilen, sorumluluk üstlenen liderler olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu da okul yöneticisinden beklenen liderliğin tüm öğretmenlere yayılmasıdır. Bu durumda okul yöneticisi liderlerin lideridir (<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.2.3. İZLEMİYİ BİLEN LİDER:

Her alanda bilgi patlamasının yaşandığı günümüzde, her şeyi bilmeye ve herkese ne yapacağını söylemeye çalışan bir lider kendini başarısızlığa mahkum eder. Bir işin yapılması için kendi bildiğinden başka yol olmadığını düşünen liderin başarılı olma şansı yoktur. İşin karmaşık yapısı ve sürekli değişim olgusu katı iş bölümü yerine güçlü ilkelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Önemli olan ilkeler olduğunda da lidere

diğerlerini izlemek düşer. Kendinden emin lider bilmediği konularda diğerlerinin yardımını almaktan çekinmez. Bunun için gerekli kritik davranışlar;(1)Lider hep yanıt verme yerine, sorular sormalıdır,(2)Lider, diğerlerinin kendisine liderlik yapmasına fırsat vermelidir,(3)Lider, hep diğerlerinin kendinse yardımcı olmasını beklemek yerine, kendisi başkalarına yardımcı olmalıdır, (4)Santral olma yerine, eşleştirme rolünü üstlenmektedir. Öğrenen Lider: Günümüzde liderliği biçimlendiren en önemli unsurlardan biri değişimdir. Değişim iki şekilde insanların yaşamını etkiler. İnsanları yeni şeyler öğrenmeye zorlama daha önce olanaksız olan bazı şeyleri mümkün kılma, gelecek için belirginleşen bir durum, liderliğin yeni biçimlerinin ortaya çıkacağı ve liderin şimdikinden farklı biçimlerini öğrenmek zorunda kalacağıdır. Değişim hızı arttıkça değişmeyen tek şey değişme ve sürekli öğrenme olacaktır. Önemli olan yeni bir sistemi öğrenme değil sürekli öğrenme yeteneğidir(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

Geleceğin liderinin şu özellikleri göstermesi gerekir;

1. Gerçekliği ve kendisini olduğu gibi algılayabilmelidir.
2. Sezgilerini kullanabilmelidir
3. Değişim ve değişimin getirdiği yeni öğrenmeler için motive olmalıdır.
4. Sürekli değişim ve onun getirdiği yeni öğrenmelerin doğurduğu gerilime dayanabilmedir.
5. Örgüt kültürünü analiz edebilme ve yeni örgüt kültürü geliştirmelidir.
6. Başkalarının katılımın sağlama istek ve yeteneği olmalıdır.
7. Güç ve kontrolü çalışanları ile paylaşma istek ve yeteneği, olmalıdır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.2.4. DÖNÜŞÜMCÜ LİDER:

Dönüşümcü liderin en temel özelliği düşünmedir. Yapılması gereken, diyalog, tartışma ve mantıksal analizler yoluyla eğitimdeki yeni değerleri yorumlamaktır. Entelektüel liderlik okulun entelektüeller tarafından yönetilmesi değil, okul yöneticisinin düşünceye değer vermesi, mevcut sorunlara analitik yaklaşımlarda bulunabilmesi ve bu tür çözümlerinin yolunu açmasıdır. Entelektüel kapasite tek başına okul yöneticisinin

ve yardımcılarının yaratabileceği şey değildir. Bu ekip çalışmasını zorunlu kılar. Okul yöneticisi, başta kendisi olmak üzere okuldaki herkesin eğitimin çağdaş yorumunu yapmasını, okulun iyileştirilmesi için düşünce üretmesini isteyecek. Dönüşümcü liderin üç temel özelliği: Dönüşümün gerekli olduğuna ilişkin sarsılmaz inanç, bu inancı açıkça ve tutarlı bir şekilde ifade edebilme becerisi, insanları cesaretlendirerek vizyonu gerçekleştirmeye ikna etmektir(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.3.YENİ LİDERLİK YETENEKLERİ

21. yüzyıl liderlik yetenekleri aşağıdaki gibi açıklanabilir.

II.4.3.1.DEĞİŞİM KÜLTÜRÜ YARATMAK:

Geleceğin liderlerini, mevcut paradigmalarda hareket eden statükocu yöneticilerden ayıran en büyük özellik, yeni paradigmaları su yüzüne çıkarmalarıdır. Statükocu yöneticiler belirli düşünce sınırları içinde hareket ederken, geleceğin liderleri “bunlar hala geçerli mi?” sorusunu sorarak mevcudu sorgulayan bir tavır ve düşünce içerisindedirler. Bu liderler dinleyerek, görerek, yönelimleri keşfederek, tahminde bulunarak ve yaptıkları hatalardan ders alarak öğrenebilen insanlardır. Öğrenmeyi bilen lider değişime karşı koymaz, onu kucaklar(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.3.2.YÖNELİMLERİ GÖRMEK:

Eğitim liderinin etkililiği eğitimin dışına çıkmadığı müddetçe hep sınırlı kalacaktır. Eğitim lideri diğer sektör, disiplin, fonksiyon ve kültürlerle panoramik (geniş açılı) bir bakış açısıyla bakmadığı sürece geleceği net göremeyecektir. Bunun için yönelimleri okumak gerekir. Yönelimleri görmek, geleceğin kendi kendini nasıl şekillendirdiğini ve bu gelişmelerin işimizi nasıl etkileyeceğini düşündürmektir. Bunu yapabilmek için de liderin sürekli öğrenen birisi olması gerekir. Karşılaştığı her şeyden öğrenebilen kişi yönelimleri keşfedebilir. Yönelimleri okuma, insanlarla beraber olmayı, sürekli bilgi peşinde koşmayı, alternatif bilgilendirme yollarını araştırmayı, yeni düşünce tarzı geliştirmeyi, belli bir oranda tahmin gücünü gerektirmektedir. Bu durum sürekli öğrenen bir insan profilinden başka bir şey değildir. Geleceğin liderleri belli bir şeyi en

iyi öğrenenler değil, sürekli öğrenebilenler olacaktır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.3.3.GERÇEKLIĞİ TANIMLAMA:

Bir insanın yaşamındaki başarısı gerçekliği olduğu gibi görebilmesine bağlıdır. İçinde bulunduğu gerçekliği sağlıklı bir şekilde değerlendirebilenler koşulları kendi lehlerine çevirme şansına sahiptirler. Mevcut düşünme kalıplarının içine hapsolme yeni gerçeklerin algılanmasını engeller. Çünkü eski düşünme kalıplarıyla yeni gerçeklikler doğru şekilde tanımlanamaz. Eğitim sisteminin içindeki yöneticilerin çoğu yeni gerçeklikleri görmekte, fakat onları eski algılama kalıpları içinde değerlendirerek, yanlış sonuçlara ulaşmaktadır. Çıkış noktası yeni gerçeklikler olmadığında, yeni değerler mevcut değerler içerisinde yorumlanmakta ve değişimin esprisi kaybolmaktadır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.4.3.4.YÖNETİŞİM:

Yönetim, iletişim ve etkileşim kavramlarının birleşiminden oluşmuştur. Birlikte yönetmek anlamındadır. 1980'li yıllarda Dünya Bankası kaynaklarında yer alır. Kamu yönetiminde vatandaşların her alanda ve her kademedede yönetime katıldığı bir toplumsal iş birliği sürecini ifade eder. Başlangıçta kamu yönetimi için ortaya çıkan bu kavram diğer alanlarda da kullanılmaya başlanmıştır(<http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimlar-t8170.html?t=8170>).

II.5. ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİ TARİHİ GELİŞİMİ

Mesleki teknik eğitimin tarihçesi Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Resmi İnternet sitesinde aşağıda olduğu gibi verilmiştir(http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=tarihce);

“Türkiye’de meslekî ve teknik öğretim, İmparatorluk ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki bölümde incelenebilir. Türkiye’de teknik öğretimin plânlı bir şekilde yayılması ve teknik öğretim kurumlarının ülke ihtiyaçlarına göre geliştirilmesine, ancak Cumhuriyet döneminde başlanabilmiştir.

Ülkemizde 12. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar meslekî eğitim; geleneksel usullere dayalı bir sistem içerisinde esnaf, sanatkâr teşkilatlarınca yürütülmüştür.

Selçuklular döneminde Ahilik adıyla kurulmuş bulunan esnaf-sanatkâr teşkilatı; Osmanlılar döneminde de Lonca ve Gedik adları altında devam etmiştir.

Ahilik Teşkilatında; mesleğe giriş, meslekî yeterliğin kontrolü, kalfalık ve ustalığa yükselişin esasları, bir sistem bütünlüğü içerisinde yürütülmüştür.

Osmanlılarda bu kurumlar; esnaf ve sanatkârları disipline ederek, toplumda iş ve ticaret ahlâkını korumakla birlikte, usta yetiştirilmesi ve yetiştirilenlerin istihdamını sağlamıştır.

16. yüzyılda yurdumuzdaki; teknik elemanlar tarafından yapılan her türlü askeri malzeme ve silahlar, gemi inşaatı, dokumacılık, çuhacılık gibi sanayii kolları, diğer ülkelere göre daha ileri durumdaydı. Bu durum 18. yüzyıl sonuna kadar kısmen devam etti.

19. yüzyılın başında dünyada teknolojinin diğer bilim dalları ile birlikte ilerlemesi ve bunların makine sanayiinde kullanılması sosyal hayatta önemli değişmelere sebep olmuştur. Batıda büyük endüstrinin kurulmasını sağlayan "Makine İnkılâbı"nın Ülkemizdeki etkisi sonucunda "Lonca Teşkilatı" içinde bulunan sanat ve ticaret, kurallarını bozmuş, o zamana kadar loncalar içinde devam ede gelmekte olan meslekî eğitim hizmetlerinin okul disiplini içinde yürütülmesinin zorunlu hale gelmesine sebep olmuştur.

Batı ülkelerinde endüstri hareketinin başlaması Osmanlı İmparatorluğu'nun gerileme ve zayıflama devirlerine rastlar. Bu zamanlarda; devletin askeri, mali ve ekonomik durumu sarsılmış, yerli sanatlar da giderek çökmeye başlamıştır. Devletçe "Mühendishane-i Bahri-i Hümayun", "Mühendishane-i Berri-i Hümayun" gibi batı örneğine uygun ilk teknik okullar açılmış ve yerli sanayii korumak için bazı teşebbüslere girişilmiş ise de bu teşebbüslerde istenilen sonuçlar alınamamıştır.

Bugünkü Erkek Teknik Öğretim okullarının çekirdeğini oluşturan kurumlar 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren açılmaya başlanmıştır.

O tarihlerde Tuna Valisi olan Mithat Paşa, 1860 yılında Niş'de, 1864'de Ruscuk ve Sofya'da, 1868'de de İstanbul'da açtığı okullarla Erkek Teknik Öğretim kurumlarının temelini atmıştır.

Bu okulların çalışmaları hakkında bilgi edinen bir kısım valiler de, Halep, Traspusgarp, Kastamonu, İzmir ve Konya'da sanat okulları kurmuşlardır.

Valiler tarafından yakın ilgi gören ve gelir kaynağı da sağlanan bu okullar, her yıl biraz daha geliştirilerek Cumhuriyet dönemine kadar faaliyetlerine devam etmişlerdir. Bu okullarda öğrencilere, çuhacılık, araba yapıcılığı, müretteplik, litograflik, kunduracılık, terzilik, debbağlık, külahçılık vb. sanatlar öğretilmiştir. İkinci Meşrutiyet döneminde bir kısım okullardaki meslek şubelerine demircilik, marangozluk, dökümcülük, modelcilik gibi sanatlar da eklenerek, bir taraftan el sanatlarında çalışacak sanatkârlar yetiştirmiş, diğer taraftan da mevcut birkaç fabrikanın teknik elaman ihtiyacı sağlamaya çalışılmıştır.

1913 yılından itibaren sanat okullarında eskiye oranla daha kararlı bir çalışmaya girilmiş, yönetmelik ve programları da yapılarak daha disiplinli bir duruma getirilmiştir.

Her il kendi sanat okulu için ayrı bir öğretim programı uyguladığından, okullar arasında birlik sağlanamamış olmasına rağmen bu uygulama ile çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek insan gücünü yetiştirmiştir.

I. Dünya Savaşı esnasında ve bunu takip eden yıllarda, bu okullardan bir kısmı bakımsız kalmış ve kapanmıştır. 1927 yılına kadar faaliyetlerine devam edebilen ve idareleri Maarif Vekâletine intikal eden 9 okul kalmıştır. Bunların adları ve açılış tarihleri aşağıda gösterilmiştir.

<u>OKULUN ADI</u>	<u>AÇILDIĞI YIL</u>
Bursa Erkek Sanat Okulu	1864
İstanbul Erkek Sanat Okulu	1867
İzmir Erkek Sanat Okulu	1868
Kastamonu Erkek Sanat Okulu	1869
Diyarbakır Erkek Sanat Okulu	1870
Edirne Erkek Sanat Okulu	1877
Konya Erkek Sanat Okulu	1901
Ankara Erkek Sanat Okulu	1905
Aydın Erkek Sanat Okulu	1924

Cumhuriyetin ilk yıllarında çeşitli okullar ve kurslar, değişik Bakanlık ve daireler tarafından dağınık bir şekilde yönetilmiştir. Bu dönemlerde, Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında meslekî ve teknik öğretim konularıyla ilgilenen bir daire kurulamamıştır.

Bu sebeple, 1926 yılında meslekî ve teknik öğretim, önce İlköğretim Dairesi, daha sonra da Yüksek Öğretim Dairesi bünyesinde yer almıştır. 1927'de de "Yüksek ve Meslekî Öğretim Genel Müdürlüğü" haline getirilmiştir.

Bu zamana kadar her bakımdan buldukları ilin Valiliklerine bağlı olan sanat okullarının giderleri, yine özel idarelerce karşılanmak üzere, öğretim konuları ile kadro işleri bu Genel Müdürlükçe yürütülmeye başlanmıştır.

1931 Yılında; 1867 Sayılı Kanunla iller 9 bölgeye ayrılmış ve her bölgede; malî ve yönetimi bölgeye dâhil illerce karşılanmak üzere, birer sanat okulu faaliyete geçirilmiştir. Böylece, sanat okulları "Bölge Sanat Okulları" haline getirilmiştir.

İlk iş olarak mevcut 9 Erkek Sanat Okulunun öğretim programlarında birlik sağlanarak öğretim süreleri 5 yıla çıkarılmıştır. Ankara'da Yapı Usta Okulu ile Ankara, Bursa ve İstanbul'da "Akşam Erkek Sanat Okulları" açılmıştır.

Meslek okullarının sayılarının artması karşısında, bu okulların ayrı bir Genel Müdürlüğe bağlanarak idare edilmelerine ihtiyaç duyulduğundan 1933 yılında çıkarılan 2287 sayılı Maarif Vekâletleri Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunla, Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığına bağlı olarak Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü olarak kurulmuştur.

Mevcut meslek okullarında eğitim ve öğretimin daha nitelikli hale getirilebilmesi için; meslekî öğretmen okulu açılincaya kadar bir taraftan yabancı memleketlere öğrenci gönderilirken, diğer taraftan da bazı meslek şubelerindeki öğretmen, boşluğunu doldurmak amacıyla yabancı uzman öğretmenler getirilmeye başlanmıştır.

1942 yılında 4303 sayılı Kanunla girişilen planlı çalışmalar, 1950 yılında 5642 sayılı Kanunla devam ettirilerek Meslekî ve Teknik Öğretim Kurumları büyük bir gelişme devresine girmiştir. Bu dönemde yapılan işlerin bazıları şunlardır:

1-İstanbul Yüksek Mühendis Okulu 1944 yılında 4615 sayılı Kanunla, Teknik Üniversite hâline getirilmiştir.

2-1937-1938 Öğretim Yılında Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu açılmıştır.

Meslekî ve Teknik Öğretim alanında atılan bu adımlardan sonra; öğretmen ve eğitim çalışmalarının ülkenin endüstriyel ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir niteliğe kavuşması ve bu okullardan mezun olacak gençlerin teknik ve hayat şartlarını kavrayarak çevreye verimli bir vatandaş haline getirilebilmeleri için koordinasyon görevini yapacak bir kurula ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaçla, 1934 yılında Millî Eğitim Bakanlığının teklifi ve Başbakanlığın onayı ile Bakanlıklar arası bir komisyon kurulmuştur.

Bu komisyon; daha önceki uzman raporlarını, resmi ve özel sektör ihtiyaçlarını inceleyerek hangi bölgelerde ne gibi meslekî programların açılması gerektiğini belirlemiş ve bu konuda 1936 yılında bir rapor hazırlamıştır.

Raporda, çeşitli mesleki alanlarda ve kademelerde, ihtiyaç duyulan teknik insan gücü yetiştirmek üzere;

1. Küçük sanat erbabının yanında veya fabrikalarda çalışan çıraklarla, sınaî müesseseler için ileride lazım olacak çırakları yetiştirmek üzere Çıraklık Okulları'nın,
2. Bir meslek okuluna devam etmeden bir usta yanında çıraklık yapmak suretiyle usta olanların, mesleklerinde gelişebilmeleri için gerekli olan bilgileri vermek üzere Akşam Sanat Okulları'nın,
3. İlkel şekilde bulunan bazı mahalli sanatlarda çalışanlara meslekî bilgiler kazandırmak ve bu gibi sanatların gelişmesine yardım etmek amacıyla Gezici Köy Kursları'nın,
4. Mevcut ve ileride açılacak fabrikaların ihtiyacı olan fabrika uzman işçilerini ve bayındırlık işlerinin çeşitli şubelerinde çalıştırılacak tekniker düzeyindeki elemanları yetiştirmek amacıyla bu günkü mevcutlarını artırarak ve geliştirerek Meslek Ve Sanat Okulları'nın,
5. Fabrikaların ve bayındırlık işlerimizin ihtiyacı olan iş şeflerini, elektrik tesisatçılarını ve yüksek mühendis ile mütehassıs işçi arasındaki teknisyenleri yetiştirmek üzere Teknik Okulları'nın,

6. Ülkenin şiddetle ihtiyaç duyduğu; inşaat, makine, elektrik, kimya, maden ve askeri mühendisleri yetiştirmek üzere Politeknik-Yüksek Teknik Okulu'nun açılması gerekli görülmüştür.

Plânlamaya doğru atılan ilk adım niteliğinde olan bu çalışmalardan alınan sonuçlar, 21.08.1941 tarihinde bir raporda toplanarak, Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bir program geliştirilmiştir.

Gelişen teşkilat yapısının artan ihtiyaçlarını karşılamada Genel Müdürlük merkez ve taşra kadroları yetersiz kalınca, Meslekî ve Teknik Öğretim alanındaki işlerin, daha sistemli ve etkili bir şekilde başarılabilmesi için 25.09.1941 tarihinde 4113 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, "Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı" haline getirilmiştir. Bu Kanunla meslek okullarının; Talim ve Terbiye ile teftiş işleri hariç, bütün hizmetleri bu Müsteşarlık sorumluluğuna verilmiştir.

Müsteşarlık; Erkek Teknik, Kız Teknik ve Ticaret Öğretim Müdürlükleri ile Teknik Büro, Yapı İşleri Müdürlükleri ve Muamelat Şefliği gibi dairelerden oluşmuştur. Müsteşarlığın Programı;

1. Yüksek seviyeli teknik okullarını,
2. Tekniker okullarını,
3. Akşam sanat okullarını,
4. Yapı enstitülerini,
5. Kız enstitülerini,
6. Gezici köy kurslarını,
7. Yeni ticaret okulları ve akşam ticaret okullarının faaliyete geçirilmesini,
8. Sanat enstitüleri programı ve teşkilatının geliştirilmesi, yeni meslek şubelerinin programlara eklenmesini,
9. Sanat enstitüsü mezunlarının staj ihtiyacını karşılamak üzere fabrikalar kurulmasını öngörmüştür.

Erkek Sanat Okulları 1942–1943 öğretim yılından itibaren Erkek Sanat Enstitüsü haline getirilmiştir.

1965–1966 yılında Ankara'da Erkek Teknik Öğretim Ağaç İşleri Olgunlaşma Enstitüsü' açılmıştır. 1971–1972 yılından itibaren enstitünün adı "Ağaç ve Metal İşleri Olgunlaşma Enstitüsü" olarak değiştirilmiştir.

1968–1969 Öğretim Yılından itibaren teknik öğretim kurumları, mühendis seviyesinin altında üç ayrı seviye ve nitelikte operatör, işçi, yarı becerili işçi, usta ve teknisyen gibi üretici teknik personeli yetiştirebilecek üç ayrı okul tipi halinde toplanmıştır.

- a. Pratik sanat okulları,
- b. Sanat enstitüleri,
- c. Teknisyen okulları.

Pratik sanat okullarında, tornacı, frezeci, kaynakçı, boyacı, bobinajcı, döşemeci, oto elektrikçisi, oto tamir ve bakımcısı gibi belirli ve dar kapsamlı mesleklerde operatör ve becerili işçiler yetiştirilmektedir.

Sanat enstitüleri, geniş bir meslek dalı içindeki becerileri kazandıran ve bu becerileri; destekleyen meslekî ve teknik bilgiler yanında gerekli ve yeteri kadar fen kültürü veren ve Tesviyecilik (Tornacılık, Frezecilik, planyacılık), Metal İşleri, Ağaç İşleri, Elektrik, Elektronik, Motorculuk ve Yapı mesleklerine elaman yetiştiren kurumlardır.

1969–1970 öğretim yılında, mühendis ile becerili işçi ve usta arasındaki yardımcı teknik personeli yetiştirmek amacıyla teknisyen okulları açılmıştır.

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri ve IX. Milli Eğitim Şurası kararları doğrultusunda 1973–1974 Öğretim Yılında; teknisyen okulları, teknik liselere, sanat enstitüleri ise endüstri meslek liseleri haline dönüştürülmüştür.

12 Eylül 1980'den sonra Millî Eğitim Bakanlığı, merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenmiş 27 Şubat 1982 tarih ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılarak bütün birimler tek bir müsteşarlığa bağlanmıştır.

Plânlı kalkınma döneminden itibaren ülkemizde sanayileşmeye önem ve ağırlık verilmesi sonucunda meslekî ve teknik alanlarda eğitim görmüş insan gücü ihtiyacı hızla artmıştır. Dünyada sanayi ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler yabancı

dil bilen teknik ara insan gücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bunun üzerine yabancı dil bilen teknik insan gücünü yetiştirmek amacıyla 1982–1983 öğretim yılından itibaren Anadolu meslek liseleri, 1983–1984 öğretim yılından itibaren de Anadolu teknik liseleri açılmıştır. Anadolu meslek liselerinin öğretim süresi, birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere 4 yıl, Anadolu teknik liselerinin öğretim süresi ise birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere 5 yıldır.

4702 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanuna eklenen ek madde 1 ile 2001–2002 Öğretim Yılından itibaren öncelikle küçük yerleşim birimlerinden başlamak üzere, meslekî ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programların uygulandığı meslekî ve teknik eğitim merkezleri açılmıştır.

Ülkemizde, Cumhuriyet döneminden itibaren sanayileşmeye önem ve ağırlık verilmesi sonucu, meslekî ve teknik alanlarında eğitim görmüş insan gücü ihtiyacı da artmıştır. “

II.6. TİCARET VE TURİZM MESLEK LİSELERİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Milli Eğitim bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü resmi internet sitesi, Ticaret Ve Turizm Öğretimi Okulları Rehberi’ de bu okulların tarihçesi aşağıda olduğu gibi verilmiştir (<http://ttogm.meb.gov.tr/duyurular/rehber.pdf>);

“Ülkemizdeki ticaret eğitimi veren ilk okul, 16 Ocak 1883’de İstanbul’da açılmıştır. Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda Ticaret Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren bu okullar, 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığına devredilmiştir. Genel Müdürlük, 1933 yılından itibaren Bakanlık merkez teşkilatı içerisinde Ticaret Öğretim Hizmetleri olarak yerini almıştır. 1965 yılında sorumluluğuna turizm eğitiminin de verilmesi ile birlikte adı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Son olarak 30 nisan 1992’de çıkarılan 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Genel Müdürlüğün görevleri yeniden düzenlenmiş olup halen aynı adla Bakanlık ana hizmet birimleri arasında görevlerini sürdürmektedir.

Genel Müdürlüğe bağlı olarak ilk kez;

1961–1962 Öğretim yılında Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri,

1983–1984 Öğretim yılında Anadolu Ticaret Meslek Liseleri, 1992–1993 Öğretim yılında Anadolu İletişim Meslek Liseleri yeni okul türü olarak faaliyete geçirilmiştir.

Hizmet sektörüne orta kademe nitelikli insan gücü yetiştirmekle görevli Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı okul türleri ile 2007–2008 eğitim ve öğretim yılında sayıları şöyledir:

<u>Okul Türü</u>	<u>Okul Sayısı</u>
1. Ticaret Meslek Liseleri	319
2. Anadolu Ticaret Meslek Liseleri	205
3. Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri	95
4. Anadolu İletişim Meslek Liseleri	16
5. Adalet Meslek Liseleri	3
6. Çok Programlı Liseler	217
7. Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri	4
8. Turizm Eğitim Merkezleri	10
TOPLAM	869 ”

II.7. KIZ MESLEK LİSELERİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Milli Eğitim bakanlığı Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü resmi internet sitesinde Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Tarihçesi aşağıda oluğu gibi verilmiştir (<http://ktogm.meb.gov.tr/tarihce.asp>);

“12. yüz yıldan 18. yüz yıla kadar Türkiye'deki meslekî eğitim, diğer toplumlarda olduğu gibi geleneksel yöntemlerle, esnaf ve sanatkâr kuruluşlarınca yürütülen çıraklık sistemi ile kendini göstermiştir. 19. yüz yılın başlarında teknolojinin diğer bilim dalları ile birlikte ilerlemesi, önemli değişikliklere neden olmuştur. Endüstrileşmenin sonucu o zamana kadar “Lonca”lar içinde devam etmekte olan meslekî eğitim hizmetlerinin, okul disiplini içerisinde yürütülmesi zorunlu hale gelmiştir. 19. yüz yılın ikinci yarısından itibaren ülkemizde sanayi, ev ekonomisi, ticaret ve tarım alanlarında bazı okulların açıldığı görülmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu zamanında kız çocuklarına sanat öğretme düşüncesini ilk defa Mithat Paşa Tuna Valisi iken başlatmıştır.

Mithat Paşa, bu düşüncesini uygulamaya geçirirken hem kimsesiz kız çocuklarına iş bulmayı, hem ülkenin bazı küçük sanat ihtiyaçlarını karşılamayı, hem de orduya gerekli olan kumaş ve giysileri temin etmeyi amaçlamıştır.

Bu amaçla; Rumeli'deki ordunun giyim ihtiyacını karşılamak üzere Rusçuk' da bir fabrika kurmuş, bu fabrikanın bütün araç-gereçlerini Avrupa'dan getirtmiş; fabrikada çalışmak üzere, öksüz kız çocuklarını bir araya toplayarak, 1865 yılında Rusçuk'ta ilk “Kız Sanayi Mektebi” ni faaliyete geçirmiştir.

Mithat Paşa, İstanbul'a geldikten sonra eski tecrübelerine de dayanarak, 1869'da Yedikule'deki fabrikalarda çalıştırılmak, askerin çamaşır ve sargı ihtiyacını karşılamak üzere eski baruthane binasında 50 öğrenci ile “ Kız Sanayi Mektebi” ni açmıştır.

1878 yılında Ahmet Vefik Paşa tarafından, Türk kadınına giyim konusunda başkalarına muhtaç olmaktan kurtarmak, bir yandan okurken diğer yandan da çalışarak para kazanmalarına imkân sağlamak amacıyla üç sınıflı “Üsküdar Kız Mektebi” açılmıştır.

1879 yılında ise; bugünkü İstanbul Selçuk Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi “Kız Sanayi Mektebi” adı ile öğretime başlamıştır.

1881 yılında, Suphi Paşa tarafından Üsküdar Kız Mektebi, bugünkü Üsküdar Mithat paşa Anadolu Kız Meslek ve Meslek Lisesinin temeli olan “Üsküdar Kız Sanayi Mektebi” haline getirilmiştir. Okul, sanat enstitülerinin kurucusu Mithat Paşa'nın anısını yaşatmak amacıyla, 1943 yılında Mithat paşa Kız Enstitüsü olarak adlandırılmıştır.

Bu okulda her gün öğleye kadar, o zamanki Rüştüye Mekteplerinin programı uygulanmış, öğleden sonraları ise yalnızca atölyelerde uygulamalı derslere yer verilmiştir. Masrafı devlet tarafından karşılanarak öğrenciye hazırlatılan çeşitli dikiş ve nakış ürünleri, vitrinlerde sergilenerek satılmıştır.

1912 yılında, Valilik tarafından Avrupa'daki okullara benzer nitelikte “İstanbul Kız Sanayi Mektebi” açılmış ve Üsküdar Kız Sanayi Mektebi bu okulla birleştirilmiştir.

1913 yılında, Üsküdar Kız Sanayi Mektebinin yeniden açılmasına gerek duyulmuş ve ilkokula dayalı 4 yıllık bir sanat okulu haline getirilmiştir.

1913 yılında, İstanbul Selçuk'taki Kız Sanayi Mektebi, Kız Sultaniyesiyle birleştirilerek “Selçuk Kız Sanat Mektebi” adını almıştır.

1914 yılından itibaren kız sanat mekteplerine önem verilmeye başlanmış, cumhuriyetle birlikte Avrupa'dan getirilen uzmanlar ve yurtdışına gönderilen öğrencilerle, ülkemize yeniliklerin girmesine fırsat yaratılmıştır.

Kız sanayi mektepleri ilk açıldığında, sadece şahsi giyim ihtiyacını karşılamayı amaçlamış, daha sonra bu okullarda üretim çalışmalarına da yer verilmiş; öğrencilere sadece şahsi giyim ihtiyaçlarını değil, başkalarının da isteklerini karşılayabilecek, siparişe dönük çalışabilme bilgi ve becerisi de kazandırılmıştır.

Böylece meslekî eğitim; “ sadece ev kadını değil” bunun yanı sıra “meslek kadını” da yetiştirmeye başlayarak büyük bir atılım göstermiştir.

Bu okuldan mezun olan kız öğrenciler; şahsi teşebbüsleriyle atölye açmak suretiyle, ticarî ve meslekî hayata atılabilmeleri sağlanırken, diğer taraftan ev kadınlığını da bir meslek, bir sanat haline getirmeleri ve gelecek nesle bu sahada önyak olmaları amaçlanmıştır.

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte, ülkemizde görülen hızlı atılım ve ilerleme çabaları sonucu, kızların okumasına çok geniş ölçüde yer verilmiş; özellikle mesleğe ve ev kadınlığına yönelen meslek okullarının açılmasına başlanmıştır.

Cumhuriyetten önce, birçok yerde açılan kız sanat okullarından yalnızca 4 tanesi (ikisi İstanbul'da, biri Bolu'da, biri de Erzurum'da) cumhuriyet dönemine aktif durumda intikal etmiştir.

1927–1928 öğretim yılından itibaren, genç kızlarımızı iyi bir vatandaş ve becerikli bir ev kadını olarak yetiştirmeyi amaçlayan, ilkokula dayalı 5 yıl süreli kız enstitülerinin ilki olan İsmet Paşa Kız Enstitüsü Belçika'dan getirtilen bir yabancı uzmanın raporuna dayanılarak 1927 yılında Ankara'da açılmıştır. Cumhuriyetin ilk on yılı içinde açılmaya başlayan kız enstitüleri Ulu Önder Atatürk'ün kadın eğitimine verdiği önemin bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

1929 yılında ilk defa İstanbul'da Terzilik Okulu faaliyete geçirilmiş, bu okul, 1938–1939 öğretim yılında erkek terzilik okulu adını almıştır.

1931 tarihli Hükümet Programının 2. maddesinin B fıkrasında “meslek ve sanat okulları, memleketin ihtiyacına cevap verecek surette artırılacak ve lüzumlu kurslar açılacaktır” görüşü yer almış, böylece bir taraftan ilkokul öğrenimine dayalı kız

enstitüleri, diğ er taraftan da ev kadınılığına ait pratik bilgiler veren akşam kız sanat okullarının açılmasına başlanmıştır.

1933–1934 öğretim yılında yapılan program değişikliği ile kız enstitülerinde moda-çiçek ve biçki-dikiş olmak üzere iki meslek dalı uygulamaya konulmuştur.

1935–1936 öğretim yılında kız enstitülerine ortaokul mezunu öğrencilerin alınması kararlaştırılarak, öğrenim süresi 2 yıl olan özel bölüm açılmıştır.

1938–1939 öğretim yılından itibaren, ilki Bursa'nın köylerinde olmak üzere, Kız Meslek Okulları ile imkân olmayan küçük kasaba ve köylerde kızlar ve kadınlar için “Gezici Kurslar” açılmıştır.

Kız enstitüleri ile akşam kız sanat okullarından mezun olanların, ihtisaslaşmalarına imkân sağlamak amacıyla, 1946–1947 öğretim yılında İstanbul Beyoğlu Kız Teknik Öğretim Olgunlaşma Enstitüsü açılmıştır.

Beş yıl süreli esas ve iki yıl süreli özel bölümlerden meydana gelen kız enstitülerinin programları, 1963–1964 öğretim yılına kadar devam etmiştir.

1963–1964 öğretim yılından itibaren kız enstitüleri, ortaokula dayalı (3) yıl süreli meslek okulu haline getirilmiş ve bu liselerde meslek bölümü seçimine dayalı programlar uygulamaya konulmuştur.

Aynı yıl, çocuk gelişimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin uygulama yapmaları ve çocukları eğiterek ilköğretime hazırlamaları amacıyla, uygulama sınıfları açılmıştır.

1967–1968 öğretim yılından itibaren akşam kız sanat okullarının adı, pratik kız sanat okulu olarak değiştirilmiş, öğretim programları; II. ve III. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında öngörülen hedefler doğrultusunda, bireylerin ihtiyaçlarına daha çok cevap verecek şekilde, kısa süreli ve birbirine dayalı kurslar halinde düzenlenmiştir.

1974–1975 öğretim yılına kadar kız enstitüsü adı ile anılan bu kurumlar, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri ve IX. Millî Eğitim Şûrası kararları doğrultusunda kız meslek lisesi olarak adlandırılmıştır.

Türk eğitim sistemimizin yeniden düzenlenmesi amacıyla, yapılan IX. Millî Eğitim Şûrası kararları doğrultusunda hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan

programların uygulandığı kız teknik liseleri 1974–1975 öğretim yılından itibaren faaliyete geçirilmiştir.

1983–1984 öğretim yılından itibaren ise, birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere, bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapıldığı, endüstri alanlarına orta düzeyde lisan bilen meslek elemanının yetiştirildiği 4 yıl süreli Anadolu kız meslek liseleri açılmıştır.

1988–1989 öğretim yılında faaliyete geçirilen Anadolu kız teknik liseleri ise; genel lise fen kolu kültür dersleri ile birlikte, meslek derslerinin verildiği ve bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapıldığı, öğrencileri, hem hayata hem de yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı 5 yıl süreli okullardır.

1989–1990 öğretim yılından itibaren, çalışan annelerin ilkokula giden çocuklarının boş zamanlarını değerlendirmek, derslerine rehberlik etmek amacıyla, çocuk kulüpleri açılmaya başlanmıştır.

1991–1992 öğretim yılında orta öğretimdeki okullaşma oranını artırmak, orta öğretim kurumlarını ülke genelinde yaygınlaştırarak geliştirmek, küçük yerleşim birimlerinde ilköğretimi tamamlayan öğrencilere, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda orta öğrenimden yararlanma imkânı sunmak amacıyla, Orta Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak açılan çok programlı liseler, 1993–1994 ders yılı sonundan itibaren meslekî ve teknik öğretim dairelerine bağlanmıştır.

10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 4702 sayılı Kanun ile de meslekî teknik eğitim merkezlerinin kurulmasına ilişkin karar alınmıştır. “

II.8. MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI

Okul müdürlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin Müdür görev, yetki ve sorumluluklarıyla ilgili kısım aşağıda olduğu gibi verilmiştir (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_10.html);

“Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği

Resmî Gazete : 3.7.2002/24804

Tebliğler Dergisi : AĞUSTOS 2002/2539

Onuncu Kısım

Personelin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Yönetim

Madde 252- Yöneticiler; öğretmene, öğrenciye, veliye ve çevreye eğitim-öğretim liderliği yapar, verimliliğin artırılmasına, çalışanların iş doyumlarının sağlanmasına, uyumsuzlukların giderilmesine ve ekip ruhunun geliştirilmesine, kurumun çevreyle bütünleşmesine, kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik önlemleri alır. Kurumu hizmete hazır durumda bulundurur.

Yönetim, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda kurumu sürekli yeniler ve geliştirir. Zamanı ve tüm olanakları kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır.

Yönetim;

- a) Araştırma ve plânlama,
- b) Örgütlenme,
- c) Rehberlik,
- d) İzleme, denetim ve değerlendirme,
- e) İletişim ve eş güdüm görevlerini yerine getirir.

Müdür, görev, yetki ve sorumlulukları

Madde 253- Müdür, millî eğitimin temel ilkelerine bağlı kalarak, millî eğitimin genel amaçları ile kurumun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışı ile yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim-öğretim lideridir. Müdür; kurumu, bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle iş birliği içinde yönetir.

Müdür, görevinde sevgi ve saygıya dayalı, uyumlu, güven verici, örnek tutum ve davranış içinde bulunur, mevzuatın kendisine verdiği yetkileri kullanır.

Müdür;

- a) Kurumdaki eğitim-öğretim ve işleyiş ile ilgili olarak:
 - 1) Öğretim yılı başlamadan önce personelin iş bölümünü yapar ve yazılı olarak bildirir. Yetkili kurul, komisyon ve ekipleri oluşturur. Öğretmenlerin de görüşlerini alarak okutacakları dersler ile atölye, lâboratuvar ve işletmelere ilişkin

görevlerin dağılımını yapar. Öğretim programları ile eğitim-öğretimle ilgili kaynakların kurumda bulundurulmasını sağlar.

2)Yıllık ders plânlarının hazırlanması amacıyla zümre öğretmenler kurulu toplantılarının yapılmasını sağlar. Öğretmenlerden sorumlu oldukları derslerle atölye ve lâboratuvar etkinliklerini; bölüm, atölye, lâboratuvar ve tesis şeflerinden, üretim ve hizmete yönelik yıllık plânları ders yılı başlamadan önce alır, inceler, gerekli değişiklikleri yaptırarak onaylar ve bir örneğini iade eder.

3) Kurumun derslik, lâboratuvar, atölye, kütüphane, makine, araç-gereci ile diğer tesisleri eğitim-öğretime hazır bulundurur. Bunların kurulmasını, geliştirilmesini, zenginleştirilmesini ve olanaklar ölçüsünde diğer öğretim kurumları ile çevrenin de yararlanmasını sağlar.

4) Kurumda eğitim-öğretim hizmetlerinden yararlanacak öğrenci/kursiyerlerin sürekli eğitimlerini yürütmek için millî eğitim müdürlüğü ve ilgili kuruluşlar ile iş birliği yaparak il sınırları içindeki bütün kurum ve işletmelerden yararlanılması, gerekli durumlarda bağış ve bina kiralanması ile ilgili işlemleri yürütür.

5) Eğitim-öğretim çalışmalarını etkili, verimli duruma getirmek ve geliştirmek, sorunlara çözüm üretmek için öğretmenler kurulunu, bölüm, atölye, tesis ve lâboratuvar şeflerini sınıf, zümre, eğitici kol ve sınıf rehber öğretmenlerini toplantıya çağırır, zümre öğretmenleri arasında eş güdümü sağlamak amacıyla zümre başkanları ile toplantılar yapar. Bu kurulların kararlarını onayladıktan sonra uygulamaya koyar ve gerektiğinde üst makama bildirir.

6) Eğitim-öğretimin amacına uygunluğunu belirlemek üzere dersleri izler.

7) Kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için atölye, derslik, lâboratuvar, işlik ve tesislerin birer üretim ortamı durumuna getirilmesini; çevredeki iş yeri, müze, turistik tesis ve benzeri kuruluşlarla iş birliğine gidilerek insan gücü gereksinimi ile alan/dallara alınacak öğrenci sayılarının belirlenmesini; atölye, lâboratuvar, uygulamalı ders ve staj çalışmalarının buralarda yapılabilme olanaklarının araştırılmasını, mesleklerinde başarılı olanların ders, seminer ve konferans gibi etkinliklerle eğitime katkıda bulunmalarını sağlar.

- 8) Programların uygulanmasında ve geliştirilmesinde ilgililerin görüşlerini de alarak kurum gelişim yönetim ekibi çalışmalarının plânlamasını ve yürütülmesini sağlar. Gerekli durumlarda bu konularda üst makama öneride bulunur.
- 9) Kurumun düzen ve disipliniyle ilgili her türlü önlemi alır, alınan kararları zamanında ve etkili bir şekilde uygular, öğrenci/kursiyerlere istenilen davranışların kazandırılmasını sağlar.
- 10) Mevzuatına uygun olarak aday öğretmenlerin yetiştirilmelerini sağlar.
- 11) Personelin sicille ilgili iş ve işlemlerini mevzuatına göre yürütür.
- 12) Öğrenci ödül ve disiplin işlerini mevzuatına göre yürütür.
- 13) Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlar.
- 14) Özel eğitim gerektiren öğrenci/kursiyerlerin yetiştirilmesi ve kaynaştırma eğitimiyle ilgili gerekli önlemleri alır.
- 15) Ders yılı içinde öğrencilere, velilerin başvuruları üzerine beş güne kadar izin verebilir.
- 16) Haftalık ders programı ile günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
- 17) Sınavların mevzuatına göre yapılmasını, değerlendirilmesini ve sonuçlarının duyurulmasını sağlar.
- 18) Açıköğretim Lisesi meslekî açık öğretim uygulamasına katılan öğrencilere yüz yüze eğitim verilmesi ve yetişkinlere yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi için gerekli önlemleri alır.
- 19) Diploma, tasdikname, öğrenim belgesi, sözleşme ve benzeri belgeleri onaylar.
- 20) Mezunları izleme ve işe yerleştirme biriminin etkinliklerini koordine eder, sorunlarının çözümünde rehberlikte bulunur. Kurumun yıllara göre meslekî ve akademik başarısını tespit ederek sonuçlarından yararlanır.
- 21) Görevini gereği gibi yapmayan personeli uyarır, bu davranışın sürdürülmesi durumunda yetkisini kullanır. Yetkisi dışındaki durumları ilgili makama bildirir. Görevini üstün başarı ile yürütenlerin ödüllendirilmelerini önerir.

- 22) Özürleri nedeniyle görevine gelemeyen yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların yerine personel görevlendirilmesi için gerekli önlemleri alır.
- 23) İzinli veya görevli olarak kurumdan ayrılırken müdür başyardımcısını, bulunmadığı takdirde bir müdür yardımcısını, müdür yardımcısının da bulunmaması durumunda bir atölye, lâboratuvar veya meslek dersleri öğretmenini müdür vekili olarak önerir.
- 24) Yönetmelik, yönerge, genelge ve benzerlerini ilgililere imza karşılığında duyurur. Mevzuatın uygulanması ile ilgili önlemleri alır.
- 25) Bütçe önerilerini gerekçeli olarak hazırlar ve ilgili makama sunar.
- 26) Kurumun gereksinimlerini belirler, bütçe olanaklarına göre satın alma, bağış ve benzeri yollarla karşılanması için gerekli işlemleri yaptırır. Eğitim araç-gereci ve donatım gereksinimlerini zamanında ilgili birime bildirir.
- 27) Kurumda yapılan her türlü üretime ilişkin iş ve işlemleri mevzuatına göre yürütür. Bu görevi yürütebilecek yeterlikte gördüğü atölye ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanmış bir müdür yardımcısını teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek üzere ilgili birime önerir.
- 28) Kurumun bina, tesis, lâboratuvar, atölye ve benzeri bölümleri ile araç-gerecinin diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte kullanılması durumunda, mülkî amirin onayını da alarak ilgili kurumla bir protokol imzalar ve bir örneğini üst makamlara gönderir.
- 29) Bir müdür yardımcısı sorumluluğunda öğrenci işleri bürosu kurar.
- 30) Görev tanımındaki diğer görevleri de yapar.
- b) İşletmelerde meslekî eğitim ile ilgili olarak:
- 1) İşletmede meslekî eğitim gören öğrencilere, yaşına uygun asgarî ücretin yüzde otuzundan az olmamak üzere ödenecek ücret, ücret artışı ve diğer olanaklar konusunda öğrenci velisi ile birlikte işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar.
- 2) Gerektiğinde il meslekî eğitim kurulu çalışmalarına katılır, eğitim sırasında belirlediği hususlarla ilgili olarak kurula bilgi verir.

- 3) Eğitimi yapılacak meslek alan/dallarıyla ilgili öğretim programlarının ve öğrencilerin işletmede yaptıkları etkinliklerle ilgili formların ders yılı başında işletmelere verilmesini sağlar.
- 4) İşletmelerdeki meslekî eğitimin usta öğretici/eğitici personel tarafından yapılmasını sağlar.
- 5) İşletmelerdeki meslekî eğitimin ilgili meslek alan/dalı öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlar.
- 6) Öğrencilerin ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri ile devam-devamsızlık durumlarının izlenmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlar.
- 7) İşletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür.
- 8) İşletmelere beceri eğitimi için gönderilecek öğrencilerin seçiminin yapılmasını sağlar ve işletmeye bildirir.
- 9) Ustalık belgesi bulunan ve işletmelerde öğrenci/çırak/kalfaların meslekî eğitiminden sorumlu usta öğretici/eğitici personelin yetiştirilmesi için iş pedagojisi kursları açar, başarılı olanlara usta öğretici belgesi verir, bununla ilgili kayıtları tutar.
- 10) İşletmelerde meslekî eğitimin, öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve kurum-işletme arasında sürekli iş birliğini sağlamak amacıyla bir koordinatör müdür yardımcısı ile ilgili bölümdeki öğretmen, öğrenci, işletme sayısı ve işletmelerin kuruma uzaklıkları dikkate alınarak atölye ve meslek dersleri öğretmenlerinden kurumda görev verilmek kaydıyla yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, onlara rehberlik eder ve denetler. Yönetici ve öğretmenlere, “İşletmelerde Meslek Eğitimi” adıyla verilecek ek ders görevi ile ilgili programı hazırlar ve il/ilçe millî eğitim müdürlüğüne onaylatır.
- 11) İşletmelerde görevli usta öğretici/eğitici personelin hizmet içi eğitiminde, kurumun personel ve diğer olanaklarıyla yardımcı olur.
- 12) İşletmelerde yapılan meslekî eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile iş birliği yaparak eğitimle ilgili gerekli önlemleri alır.
- 13) İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık yapar. “

BÖLÜM III

YÖNTEM(METODOLOJİ)

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Bu bölümde sırasıyla; araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasına ve toplanan verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Sosyal bilimlerde bilgi toplama yöntemlerinden biri de, insanlara araştırılması düşünülen konular hakkında yazılı sorular sorarak cevap almaktır. Bu teknik saha araştırması olarak isimlendirilmektedir.Saha araştırmasında anket tekniğini kullanarak araştırma yapmak mümkündür.Böyle insanların bir konu hakkında ne düşündüğü saptanmaktadır.

Bu araştırmada, İstanbul Anadolu tarafındaki meslek lisesi yöneticilerinin gelecekte hangi liderlik özelliklerine sahip olması gerektiği araştırılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması bilgi toplama formu(anket) ile yapılmıştır. Soruların oluşturulabilmesi ve geliştirilebilmesi için çeşitli kaynaklar incelenmiştir. Anket formunu oluşturan sorular amaca uygun ve anlaşılır hazırlanmıştır. Gerekli incelemelerden sonra çeşitli düzenlemeler yapılmış ve uygulamaya geçilmiştir.

III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

III.2.1. Evren

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbuldaki resmi meslek liselerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenler oluşturmaktadır.

III.2.2. Örneklem

Örnekleme, bir grup bütünü kendi içinden seçilmiş parçalarıyla temsil edilmesidir. Bu araştırmada örnekleme gruplarından en çok kullanılan random(tesadüfi örneklem) yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma örneklemini, İstanbul ili Anadolu tarafındaki meslek liselerinde görev yapan random yöntemi ile seçilen 32 müdür, 62 müdür yardımcısı ve 367 öğretmen

oluşturmaktadır.

III.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Veriler deneklere uygulanan olan anketlerden toplandı. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgilerle ilgili altı sorudan meydana gelmiştir. Anketteki ikinci bölümde okul yöneticisinin liderlik davranışları ile ilgili toplam 39 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise deneklerden konuyla ilgili başka düşünceleri varsa yazmaları istenmiştir.

İkinci bölümde sorulan sorularda beşli derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bunlar; tam,çok, orta, az, hiç şeklindedir.

III.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında deneklere uygulanacak olan anketlerden toplanan veriler Excel programında bilgisayar ortamına geçildikten sonra SPSS istatistik paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Toplanan veriler SPSS paket programı yardımı ile istatistiki işlemlere tabi tutulmuş ve yorumlanabilecek tablolar haline getirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde frekans(N), yüzde(%), ortalama(\bar{X}), standart sapma(ss), iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmek üzere “t” testi, üç ve daha fazla ortalama arasındaki farklılığın ortaya konulmasında kullanılan varyans analizi (Anova testi) kullanılmıştır. Diğer yandan çapraz bağımsız sorular değerlendirilmiş ve bu sorular arasındaki anlamlı ilişkiler çözümlenmiştir. İstatistiksel açıdan hesaplamalarda anlamlılık düzeyi $P<0.05$ olarak alınmıştır.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde ise bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları

Verilen Aralık	Seçenekler	Sınırı
5	Tam	4,20-5,00
4	Çok	3,40-4,19
3	Orta	2,60-3,39
2	Az	1,80-2,59
1	Hiç	1,00-1,79

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde meslek liselerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlere uygulanan anket çalışması sonuçlarından elde edilen tablolar ve bu tablolara ait bulguların yorumları yer almaktadır.

IV.1. BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ

Bu kısımda araştırmaya katılanların cinsiyeti, okuldaki görevi, eğitim durumu, çalıştığı okulun türü, yaşı, mesleki kıdemiyle ilgilifrekans değerleri ve bunlara bağlı yüzde hesaplamalara yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Bakımından Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Erkek	295	63,6	63,9	63,9
	Kadın	167	36,0	36,1	100,0
	Toplam	462	99,6	100,0	
Cevap	Vermeyen	2	,4		
Toplam		464	100,0		

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların % 63,9'u erkek, % 36,1'i ise kadındır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Müdür	32	6,9	6,9	6,9
	Müdür yrd	62	13,4	13,4	20,4
	Öğretmen	367	79,1	79,6	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılanların %6,9' u müdür, %13,4' müdür yardımcısı, %79,6' sı öğretmendir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarının Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	nlisans	4	,9	,9	,9
	Lisans	380	81,9	84,3	85,1
	Lisansüstü	67	14,4	14,9	100,0
	Toplam	451	97,2	100,0	
Cevap	Vermeyen	13	2,8		
Toplam		464	100,0		

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılanların eğitim durumları %0,9'u nlisans %84,3' lisans ve %14,9'u lisansüstü Őeklinindedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların alıştıkları Okul Trine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	End.Mes.Lisesi	296	63,8	64,6	64,6
	Kız Mes. Lisesi	70	15,1	15,3	79,9
	Ticaret Mes. Lisesi	92	19,8	20,1	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılanların %64,6'sı endüstri meslek liselerinde, %15,3' kız meslek liselerinde, %20,1'i ticaret meslek liselerinde çalışmaktadır.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	26 yaş ve altı	48	10,3	10,5	10,5
	27-34 yaş	204	44,0	44,4	54,9
	35-42 yaş	117	25,2	25,5	80,4
	43-50 yaş	80	17,2	17,4	97,8
	51 yaş ve üstü	10	2,2	2,2	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılanların ; %10,5'i 26 yaş ve altındadır, %44,4'ü 27-34 yaşındadır, %25,5'i 35-42 yaşındadır, %17,4'ü 43-50 yaşındadır, %2,2'si 51 yaş ve üstü yaşındadır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	1-5 yıl	79	17,0	17,5	17,5
	6-10 yıl	167	36,0	37,0	54,5
	11-15 yıl	87	18,8	19,3	73,8
	16-20 yıl	62	13,4	13,7	87,6
	21 yıl ve üstü	56	12,1	12,4	100,0
	Toplam	451	97,2	100,0	
Cevap	Vermeyen	13	2,8		
Toplam		464	100,0		

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri; %17,5'i 1-5 yıl, %37,0'ı 6-10 yıl, yüzde 19,3'ü 11-15 yıl, %13,7'si 16-29 yıl, yüzde 12,4'ü 21 yıl ve üstü şeklindedir.

IV.2. BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİMİNİ TEST ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karşılaştığı Olayları Kavrayabilme Gücü Yüksek, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	8	1,7	1,7	1,7
	Az	21	4,5	4,6	6,3
	Orta	121	26,1	26,4	32,7
	Çok	188	40,5	41,0	73,6
	Tam	121	26,1	26,4	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 7 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %4,6'sı az, %26,4'ü orta, %41,0'ı çok, %26,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okul Çalışanları İle Uyumludur, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	8	1,7	1,7	1,7
	Az	48	10,3	10,4	12,2
	Orta	107	23,1	23,3	35,4
	Çok	166	35,8	36,1	71,5
	Tam	131	28,2	28,5	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo 8 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, okul çalışanları ile uyumludur, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %10,4'ü az, %23,3'ü orta, %36,1'i çok, %28,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Değişmeye Ve Yeniliklere Açık, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	12	2,6	2,6	2,6
	Az	38	8,2	8,3	10,9
	Orta	108	23,3	23,6	34,5
	Çok	143	30,8	31,2	65,7
	Tam	157	33,8	34,3	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 9 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, değişmeye ve yeniliklere açık, sorusunu araştırmaya katılanların %2,6'sı hiç, %8,3'ü az, %23,6'sı orta, %31,2'si çok, %34,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Öğretmenlerin Düşünce Ve Görüşlerine Değer Verir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	18	3,9	3,9	3,9
	Az	54	11,6	11,7	15,6
	Orta	114	24,6	24,7	40,3
	Çok	157	33,8	34,1	74,4
	Tam	118	25,4	25,6	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 10 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,9'u hiç, %11,7'si az, %24,7'si orta, %34,1'i çok, %25,6'sı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Tüm Sorumluluğunu Üstlenmiştir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	8	1,7	1,7	1,7
	Az	42	9,1	9,2	10,9
	Orta	115	24,8	25,1	35,9
	Çok	146	31,5	31,8	67,8
	Tam	148	31,9	32,2	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 11 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %9,2'si az, %25,1'i orta, %31,8'i çok, %32,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Coşkulu, Esprili Ve Enerjik Bir Kişiliktir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	22	4,7	4,8	4,8
	Az	63	13,6	13,7	18,5
	Orta	137	29,5	29,8	48,4
	Çok	146	31,5	31,8	80,2
	Tam	91	19,6	19,8	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 12 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, coşkulu, esprili ve enerjik bir kişiliktir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, % 13,7'si az, %29,8'i orta, %31,8'i çok, %19,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Sürekli Kendini Ve Çalışanları Geliştirecek Çalışmalar Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	19	4,1	4,2	4,2
	Az	62	13,4	13,6	17,7
	Orta	146	31,5	31,9	49,7
	Çok	132	28,4	28,9	78,6
	Tam	98	21,1	21,4	100,0
	Toplam	457	98,5	100,0	
Cevap	Vermeyen	7	1,5		
Toplam		464	100,0		

Tablo 13 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, sorusunu araştırmaya katılanların %4,2'si hiç, %13,6'sı az, %31,9'u orta, %28,9'u çok, %21,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Belirsizliği Ve Karmaşıklığı Hoş Görür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	62	13,4	13,5	13,5
	Az	142	30,6	30,9	44,3
	Orta	139	30,0	30,2	74,6
	Çok	77	16,6	16,7	91,3
	Tam	40	8,6	8,7	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo 14 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, sorusunu araştırmaya katılanların %13,5'i hiç, %30,9'u az, %30,2'si orta, %16,7'si çok, %8,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, İşin Bitirilmesi İçin Yoğun Çaba Gösterir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	4	,9	,9	,9
	Az	24	5,2	5,2	6,0
	Orta	122	26,3	26,3	32,4
	Çok	173	37,3	37,4	69,8
	Tam	140	30,2	30,2	100,0
	Toplam	463	99,8	100,0	
Cevap	Vermeyen	1	,2		
Toplam		464	100,0		

Tablo 15 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir, sorusunu araştırmaya katılanların %0,9'u hiç, %5,2'si az, %26,3'ü orta, %37,4'ü çok, %30,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 16: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karar Alırken Pratik Yollar Bulur, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	11	2,4	2,4	2,4
	Az	37	8,0	8,0	10,4
	Orta	139	30,0	30,2	40,7
	Çok	170	36,6	37,0	77,6
	Tam	103	22,2	22,4	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo 16 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, karar alırken pratik yollar bulur, sorusunu araştırmaya katılanların %2,4'ü hiç, %8,0'ı az, %30,2'si orta, %37,0'ı çok, %22,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 17: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanların İş Doyumunu Sağlayıcı Ve Onları GÜdüleyici Çalışmalar Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	28	6,0	6,1	6,1
	Az	86	18,5	18,7	24,7
	Orta	150	32,3	32,5	57,3
	Çok	119	25,6	25,8	83,1
	Tam	78	16,8	16,9	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 17 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar, sorusunu araştırmaya katılanların %6,1'i hiç, % 18,7'si az, %32,5'i orta, %25,8'i çok, %16,9'u tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 18: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Risk Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	35	7,5	7,6	7,6
	Az	72	15,5	15,6	23,2
	Orta	127	27,4	27,5	50,8
	Çok	138	29,7	29,9	80,7
	Tam	89	19,2	19,3	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 18 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, risk alır, sorusunu araştırmaya katılanların %7,6'sı hiç, %15,6'sı az, %27,5'i orta, %29,9'u çok, %19,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 19: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Cesaretlidir Ve Baskılara Karşı Dirençlidir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	24	5,2	5,3	5,3
	Az	53	11,4	11,6	16,9
	Orta	116	25,0	25,4	42,3
	Çok	141	30,4	30,9	73,2
	Tam	122	26,3	26,8	100,0
	Toplam	456	98,3	100,0	
Cevap	Vermeyen	8	1,7		
Toplam		464	100,0		

Tablo 19 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir, sorusunu araştırmaya katılanların %5,3'ü hiç, %11,6'sı az, %25,4'ü orta, %30,9'u çok, %26,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 20: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Ortak Yararlarının Gerçekleşmesi İçin Çalışanları Bilgilendirir Ve Çalışmalarını Sağlar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	8	1,7	1,7	1,7
	Az	54	11,6	11,7	13,5
	Orta	133	28,7	28,9	42,4
	Çok	149	32,1	32,4	74,8
	Tam	116	25,0	25,2	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo 20 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %11,7'si az, %28,9'u orta, %32,4'ü çok, %25,2'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 21: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlarla Sürekli İletişim Halindedir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	22	4,7	4,8	4,8
	Az	70	15,1	15,2	20,0
	Orta	122	26,3	26,5	46,4
	Çok	144	31,0	31,2	77,7
	Tam	103	22,2	22,3	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 21 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, %15,2'si az, %26,5'i orta, %31,2'si çok, %22,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 22: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Etik Değerlere Saygılıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	9	1,9	1,9	1,9
	Az	17	3,7	3,7	5,6
	Orta	104	22,4	22,5	28,1
	Çok	161	34,7	34,8	62,9
	Tam	172	37,1	37,1	100,0
	Toplam	463	99,8	100,0	
Cevap	Vermeyen	1	,2		
Toplam		464	100,0		

Tablo 22 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, etik değerlere saygılıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,9'u hiç, %3,7'si az, %22,5'i orta, %34,8'i çok, %37,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 23: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Yaptıkları Söylediklerinin Aynısıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	19	4,1	4,1	4,1
	Az	53	11,4	11,5	15,6
	Orta	116	25,0	25,2	40,8
	Çok	153	33,0	33,2	74,0
	Tam	120	25,9	26,0	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 23 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %4,1'i hiç, %11,5'i az, %25,2'si orta, %33,2'si çok, %26,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 24: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Olumsuzlukları Hoş Görür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	30	6,5	6,5	6,5
	Az	103	22,2	22,4	29,0
	Orta	164	35,3	35,7	64,7
	Çok	117	25,2	25,5	90,2
	Tam	45	9,7	9,8	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 24 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, olumsuzlukları hoş görür, sorusunu araştırmaya katılanların %6,5'i hiç, %22,4'ü az, %35,7'si orta, %25,5'i çok, %9,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 25: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Kendine Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	6	1,3	1,3	1,3
	Az	32	6,9	7,0	8,3
	Orta	74	15,9	16,1	24,4
	Çok	178	38,4	38,8	63,2
	Tam	169	36,4	36,8	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 25 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, kendine güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların % 1,3'ü hiç, % 7,0'ı az, %16,1'i orta, %38,8'i çok, %36,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 26: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Kararları Çalışanların Katılımıyla Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	29	6,3	6,3	6,3
	Az	67	14,4	14,7	21,0
	Orta	125	26,9	27,4	48,4
	Çok	162	34,9	35,4	83,8
	Tam	74	15,9	16,2	100,0
	Toplam	457	98,5	100,0	
Cevap	Vermeyen	7	1,5		
Toplam		464	100,0		

Tablo 26 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, kararları çalışanların katılımıyla alır, sorusunu araştırmaya katılanların %6,3'ü hiç, %14,7'si az, %27,4'ü orta, %35,4'ü çok, %16,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 27: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Başarısı İçin Elinden Gelen Tüm Olanakları Seferber Eder, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	10	2,2	2,2	2,2
	Az	35	7,5	7,6	9,7
	Orta	115	24,8	24,9	34,6
	Çok	141	30,4	30,5	65,2
	Tam	161	34,7	34,8	100,0
	Toplam	462	99,6	100,0	
Cevap	Vermeyen	2	,4		
Toplam		464	100,0		

Tablo 27 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder, sorusunu araştırmaya katılanların % 2,2'si hiç, % 7,6'sı az, % 24,9'u orta, %30,5'i çok, %34,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 28: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışmaları Takım Ruhu İçinde Birlikte Yapar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	17	3,7	3,7	3,7
	Az	61	13,1	13,3	17,0
	Orta	146	31,5	31,9	48,9
	Çok	127	27,4	27,7	76,6
	Tam	107	23,1	23,4	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 28 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışmalarını takım ruhu içinde birlikte yapar, sorusunu araştırmaya katılanların %3,7'si hiç, %13,3'ü az, %31,9'u orta, %27,7'si çok, %23,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 29: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Açık Anlaşılır Ve Uygulanabilecek Kararlar Alır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	5	1,1	1,1	1,1
	Az	57	12,3	12,4	13,5
	Orta	133	28,7	29,0	42,6
	Çok	167	36,0	36,5	79,0
	Tam	96	20,7	21,0	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 29 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,1'i hiç, %12,4'ü az, %29,0'ı orta, %36,5'i çok, %21,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 30: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Yetki Devri Yapararak Yetkilerini Paylaşır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	19	4,1	4,2	4,2
	Az	48	10,3	10,6	14,8
	Orta	110	23,7	24,3	39,2
	Çok	152	32,8	33,6	72,8
	Tam	123	26,5	27,2	100,0
	Toplam	452	97,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	12	2,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 30 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır, sorusunu araştırmaya katılanların %4,2'si hiç, %10,6'sı az, %24,3'ü orta, %33,6'sı çok, %27,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 31: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanların Kendilerini Geliştirmelerini Sağlar, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	15	3,2	3,3	3,3
	Az	64	13,8	13,9	17,2
	Orta	138	29,7	30,1	47,3
	Çok	147	31,7	32,0	79,3
	Tam	95	20,5	20,7	100,0
	Toplam	459	98,9	100,0	
Cevap	Vermeyen	5	1,1		
Toplam		464	100,0		

Tablo 31 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar, sorusunu araştırmaya katılanların %3,3'ü hiç, %13,9'u az, %30,1'i orta, %32,0'ı çok, %20,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 32: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Stres Yönetimi, Çatışma Yönetimi Konularında Bilgilidir Ve Bu Bilgilerini Gerektiğinde Kullanır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	26	5,6	5,7	5,7
	Az	68	14,7	14,9	20,6
	Orta	141	30,4	30,9	51,4
	Çok	150	32,3	32,8	84,2
	Tam	72	15,5	15,8	100,0
	Toplam	457	98,5	100,0	
Cevap	Vermeyen	7	1,5		
Toplam		464	100,0		

Tablo 32 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır, sorusunu araştırmaya katılanların %5,7'si hiç, %14,9'u az, %30,9'u orta, %32,8'i çok, %15,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 33: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karşılaştığı Sorunları Pratik Olarak Çözme Becerisine Sahiptir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	13	2,8	2,8	2,8
	Az	59	12,7	12,9	15,7
	Orta	122	26,3	26,6	42,4
	Çok	147	31,7	32,1	74,5
	Tam	117	25,2	25,5	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 33 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir, sorusunu araştırmaya katılanların %2,8'i hiç, %12,9'u az, %26,6'sı orta, %32,1'i çok, %25,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 34: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Bilgisayar Ve Diğer Yeni Teknolojileri Kullanır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	10	2,2	2,2	2,2
	Az	43	9,3	9,4	11,6
	Orta	105	22,6	22,9	34,5
	Çok	165	35,6	36,0	70,5
	Tam	135	29,1	29,5	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 34 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır, sorusunu araştırmaya katılanların %2,2'si hiç, %9,4'ü az, %22,9'u orta, %36,0'ı çok, %29,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 35: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çeşitli Kaynaklardan Bilgi Toplama Yollarını Bilir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	10	2,2	2,2	2,2
	Az	37	8,0	8,0	10,2
	Orta	107	23,1	23,2	33,4
	Çok	177	38,1	38,4	71,8
	Tam	130	28,0	28,2	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap Vermeyen	3	,6			
Toplam		464	100,0		

Tablo 35 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir, sorusunu araştırmaya katılanların %2,2'si hiç, %8,0'ı az, %23,2'si orta, %38,4'ü çok, %28,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 36: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Okulun Vizyonunu Çalışanlarla Birlikte Belirler, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	22	4,7	4,8	4,8
	Az	54	11,6	11,8	16,6
	Orta	137	29,5	30,0	46,6
	Çok	151	32,5	33,0	79,6
	Tam	93	20,0	20,4	100,0
	Toplam	457	98,5	100,0	
Cevap Vermeyen	7	1,5			
Toplam		464	100,0		

Tablo 36 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, %11,8'i az, %30,0'ı orta, %33,0'ı çok, %20,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 37: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlar Yöneticiye Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	20	4,3	4,3	4,3
	Az	64	13,8	13,9	18,3
	Orta	111	23,9	24,1	42,4
	Çok	149	32,1	32,4	74,8
	Tam	116	25,0	25,2	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo37 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışanlar yöneticiye güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,3'ü hiç, %13,9'u az, %24,1'i orta, %32,4'ü çok, %25,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 38: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Başarılı Liderlik Davranışı Gösterir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	18	3,9	3,9	3,9
	Az	52	11,2	11,3	15,2
	Orta	129	27,8	28,0	43,2
	Çok	139	30,0	30,2	73,3
	Tam	123	26,5	26,7	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 38 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, başarılı liderlik davranışı gösterir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,9'u hiç, %11,3'ü az, %28,0'ı orta, %30,2'si çok, %26,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 39: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Çalışanlara Değer Verir Ve Güvenir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	25	5,4	5,4	5,4
	Az	48	10,3	10,4	15,8
	Orta	114	24,6	24,7	40,5
	Çok	145	31,3	31,4	71,9
	Tam	130	28,0	28,1	100,0
	Toplam	462	99,6	100,0	
Cevap	Vermeyen	2	,4		
Toplam		464	100,0		

Tablo 39 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, çalışanlara değer verir ve güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların %5,4'ü hiç, %10,4'ü az, %24,7'si orta, %31,4'ü çok, %28,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 40: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Karizmatiktir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	35	7,5	7,6	7,6
	Az	51	11,0	11,1	18,7
	Orta	138	29,7	29,9	48,6
	Çok	128	27,6	27,8	76,4
	Tam	109	23,5	23,6	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 40 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, karizmatiktir, sorusunu araştırmaya katılanların %7,6'sı hiç, %11,1'i az, %29,9'u orta, %27,8'i çok, %23,6'sı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 41: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Disiplinli, Tutarlı Ve Otoriterdir, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	14	3,0	3,0	3,0
	Az	50	10,8	10,8	13,9
	Orta	124	26,7	26,9	40,8
	Çok	139	30,0	30,2	70,9
	Tam	134	28,9	29,1	100,0
	Toplam	461	99,4	100,0	
Cevap	Vermeyen	3	,6		
Toplam		464	100,0		

Tablo 41 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,0'ı hiç, %10,8'i az, %26,9'u orta, %30,2'si çok, %29,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 42: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Doğru, Dürüst Ve Ahlaklıdır, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	7	1,5	1,5	1,5
	Az	20	4,3	4,4	5,9
	Orta	69	14,9	15,1	21,0
	Çok	149	32,1	32,5	53,5
	Tam	213	45,9	46,5	100,0
	Toplam	458	98,7	100,0	
Cevap	Vermeyen	6	1,3		
Toplam		464	100,0		

Tablo 42 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, doğru, dürüst ve ahlaklıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,5'i hiç, %4,4'ü az, %15,1'i orta, %32,5'i çok, %46,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 43: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Alçak Gönüllüdür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	16	3,4	3,5	3,5
	Az	32	6,9	6,9	10,4
	Orta	99	21,3	21,4	31,8
	Çok	144	31,0	31,2	63,0
	Tam	171	36,9	37,0	100,0
	Toplam	462	99,6	100,0	
Cevap	Vermeyen	2	,4		
Toplam		464	100,0		

Tablo 43 incelendiğinde Okul müdürleriyle ilgili, alçak gönüllüdür, sorusunu araştırmaya katılanların %3,5'i hiç, %6,9'u az, % 21,4'ü orta, %31,2'si çok, %37,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 44: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Sosyal Yönü Güçlüdür, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	17	3,7	3,7	3,7
	Az	41	8,8	8,9	12,6
	Orta	108	23,3	23,5	36,1
	Çok	147	31,7	32,0	68,0
	Tam	147	31,7	32,0	100,0
	Toplam	460	99,1	100,0	
Cevap	Vermeyen	4	,9		
Toplam		464	100,0		

Tablo 44 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, sosyal yönü güçlüdür, sorusunu araştırmaya katılanların %3,7'si hiç, %8,9'u az, %23,5'i orta, %32,0'ı çok, %32,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 45: Araştırmaya Katılanların , Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili, Başarılı Bir Konuşmacıdır, Etkilidir Ve İkna Gücü Yüksek, Yargısına Verdiği Cevapların Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Değer	Hiç	20	4,3	4,3	4,3
	Az	49	10,6	10,6	14,9
	Orta	112	24,1	24,2	39,2
	Çok	140	30,2	30,3	69,5
	Tam	141	30,4	30,5	100,0
	Toplam	462	99,6	100,0	
Cevap	Vermeyen	2	,4		
Toplam		464	100,0		

Tablo 45 incelendiğinde okul müdürleriyle ilgili, başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,3'ü hiç, %10,6'sı az, %24,2'si orta, %30,3'ü çok, %30,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Tablo 46: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi

ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN , GÖREV TÜRLERİNE GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	F	P
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	5,225	0,006
Okul çalışanlarıyla uyumludur	7,824	0,000
Değişmeye ve yeniliklere açıktır	12,311	0,000
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	12,125	0,000
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	11,077	0,000
Coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir	3,945	0,020
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	5,798	0,003
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	0,925	0,397
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	9,144	0,000
Karar alırken pratik yollar bulur	9,968	0,000
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	12,441	0,000
Risk alır	17,655	0,000
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	1,059	0,000
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	8,727	0,000
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	11,148	0,000
Etik değerlere saygılıdır	11,497	0,000
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	10,831	0,000
Olumsuzlukları hoş görür	0,354	0,702
Kendine güvenir	6,138	0,02
Kararları çalışanların katılımıyla alır	9,204	0,000
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	11,820	0,000
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	8,337	0,000
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	10,470	0,000
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	5,620	0,004
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	9,455	0,000
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	7,739	0,000
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir	9,446	0,000
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	4,658	0,010
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	5,494	0,004
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	7,658	0,001
Çalışanlar yöneticiye güvenirler	10,225	0,000
Başarılı liderlik davranışları gösterir	8,034	0,000
Çalışanlara değer verir ve güvenir	9,208	0,000
Karizmatiktir	6,806	0,001
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	3,312	0,037
Doğru dürüst ve ahlaklıdır	7,166	0,001
Alçak gönüllüdür	10,282	0,000
Sosyal yönü güçlüdür	6,099	0,002
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür	3,257	0,039

Tablo 46’da görüldüğü gibi ”belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür” ve ”olumsuzlukları hoş görür” yargıları için $P > 0.05$ tir. Diğer yargılar için $p < 0,05$ tir.

Tablo 47: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	Müdür	32	4,312	,644	,113	4,080	4,544	2,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,967	,904	,114	3,738	4,197	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,796	,934	,048	3,700	3,893	1,00	5,00
	Toplam	458	3,855	,922	,043	3,771	3,940	1,00	5,00
Okul çalışanları ile uyumludur	Müdür	32	4,406	,712	,125	4,149	4,663	2,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,951	,948	,120	3,710	4,192	2,00	5,00
	Öğretmen	365	3,712	1,041	,054	3,605	3,819	1,00	5,00
	Toplam	459	3,793	1,025	,047	3,699	3,887	1,00	5,00
Değişmeye ve yeniliklere açıktırlar	Müdür	32	4,687	,535	,094	4,494	4,880	3,00	5,00
	Müdür yrd	61	4,016	1,072	,137	3,741	4,291	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,769	1,060	,055	3,659	3,878	1,00	5,00
	Toplam	457	3,866	1,060	,049	3,769	3,964	1,00	5,00
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	Müdür	32	4,500	,567	,100	4,295	4,704	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,822	,896	,113	3,594	4,050	1,00	5,00
	Öğretmen	366	3,560	1,130	,059	3,443	3,676	1,00	5,00
	Toplam	460	3,660	1,097	,051	3,560	3,761	1,00	5,00
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	Müdür	32	4,625	,609	,107	4,405	4,844	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,903	1,003	,127	3,648	4,158	2,00	5,00
	Öğretmen	364	3,752	1,041	,054	3,645	3,860	1,00	5,00
	Toplam	458	3,834	1,034	,048	3,739	3,929	1,00	5,00
Coşkulu, esprili ve enerjik bir kişiliktir	Müdür	32	3,968	,897	,158	3,645	4,292	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,580	1,033	,131	3,318	3,843	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,423	1,119	,058	3,307	3,538	1,00	5,00
	Toplam	458	3,482	1,101	,051	3,381	3,583	1,00	5,00
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	Müdür	32	4,031	,932	,164	3,695	4,367	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,693	1,033	,131	3,431	3,956	1,00	5,00
	Öğretmen	362	3,419	1,106	,058	3,305	3,534	1,00	5,00
	Toplam	456	3,500	1,097	,051	3,399	3,601	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,79$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,96$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,31$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okul çalışanlarıyla uyumludur, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,71$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,95$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,41$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, değişmeye ve yeniliklere açıktır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,76$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,01$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,68$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,56$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,82$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,50$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,75$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,90$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,62$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,42$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,58$) ve müdürlere ($\bar{X} = 3,96$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 47 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,41$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,69$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,03$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 48: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	Müdür	32	2,562	1,134	,200	2,153	2,971	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	2,661	1,186	,150	2,360	2,962	1,00	5,00
	Öğretmen	365	2,800	1,139	,059	2,682	2,917	1,00	5,00
	Toplam	459	2,764	1,145	,053	2,659	2,869	1,00	5,00
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	Müdür	32	4,531	,621	,109	4,307	4,755	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	4,016	,914	,116	3,784	4,248	2,00	5,00
	Öğretmen	366	3,838	,920	,048	3,744	3,933	1,00	5,00
	Toplam	460	3,910	,918	,042	3,826	3,995	1,00	5,00
Karar alırken pratik yollar bulur	Müdür	31	4,387	,667	,119	4,142	4,631	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,836	1,019	,130	3,575	4,097	2,00	5,00
	Öğretmen	365	3,611	,978	,051	3,510	3,711	1,00	5,00
	Toplam	457	3,693	,985	,046	3,603	3,784	1,00	5,00
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	Müdür	32	4,156	,807	,142	3,865	4,447	2,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,483	1,097	,139	3,205	3,762	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,184	1,128	,059	3,067	3,300	1,00	5,00
	Toplam	458	3,292	1,133	,052	3,188	3,396	1,00	5,00
Risk alır	Müdür	32	4,468	,621	,109	4,244	4,692	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,564	1,313	,166	3,231	3,898	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,252	1,143	,059	3,134	3,370	1,00	5,00
	Toplam	458	3,379	1,181	,055	3,271	3,488	1,00	5,00
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	Müdür	32	4,437	,564	,099	4,234	4,641	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,758	1,196	,151	3,454	4,062	1,00	5,00
	Öğretmen	359	3,529	1,149	,060	3,409	3,648	1,00	5,00
	Toplam	453	3,624	1,148	,053	3,518	3,730	1,00	5,00
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	Müdür	32	4,281	,888	,157	3,960	4,601	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,903	,986	,125	3,652	4,153	2,00	5,00
	Öğretmen	363	3,584	1,030	,054	3,477	3,690	1,00	5,00
	Toplam	457	3,676	1,032	,048	3,581	3,771	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, yargıları arasında farklılık yoktur $P>0,05$. Müdür, müdür

yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,83$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,01$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,53$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karar alırken pratik yollar bulur, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,61$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,83$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,38$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,18$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,48$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, risk alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,25$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,56$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,46$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,52$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,75$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,43$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 48 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,58$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,90$)

ve müdürlere ($\bar{X} = 4,28$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 49: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	Müdür	32	4,281	,728	,128	4,018	4,544	2,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,774	1,062	,134	3,504	4,044	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,401	1,149	,060	3,282	3,519	1,00	5,00
	Toplam	458	3,513	1,138	,053	3,408	3,617	1,00	5,00
Etik değerlere saygılıdır	Müdür	32	4,781	,490	,086	4,604	4,958	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,967	,991	,125	3,716	4,219	1,00	5,00
	Öğretmen	366	3,953	,959	,050	3,854	4,052	1,00	5,00
	Toplam	460	4,013	,961	,044	3,925	4,101	1,00	5,00
Yaptıkları söylediklerinin aynıdır	Müdür	32	4,500	,672	,118	4,257	4,742	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,721	1,127	,144	3,432	4,010	1,00	5,00
	Öğretmen	365	3,572	1,108	,058	3,458	3,686	1,00	5,00
	Toplam	458	3,657	1,110	,051	3,555	3,759	1,00	5,00
Olumsuzlukları hoş görür	Müdür	32	2,968	,966	,170	2,620	3,317	1,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,163	1,157	,148	2,867	3,460	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,096	1,054	,055	2,987	3,204	1,00	5,00
	Toplam	457	3,096	1,061	,049	2,998	3,193	1,00	5,00
Kendine güvenir	Müdür	32	4,593	,498	,088	4,413	4,773	4,00	5,00
	Müdür yrd	61	4,049	,864	,110	3,827	4,270	2,00	5,00
	Öğretmen	363	3,978	,996	,052	3,875	4,080	1,00	5,00
	Toplam	456	4,030	,964	,045	3,941	4,119	1,00	5,00
Kararları çalışanların katılımıyla alır	Müdür	32	4,093	,734	,129	3,829	4,358	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,645	1,087	,138	3,368	3,921	1,00	5,00
	Öğretmen	360	3,308	1,123	,059	3,191	3,424	1,00	5,00
	Toplam	454	3,409	1,115	,052	3,306	3,512	1,00	5,00
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	Müdür	32	4,656	,653	,115	4,420	4,891	2,00	5,00
	Müdür yrd	62	4,064	,903	,114	3,835	4,293	2,00	5,00
	Öğretmen	365	3,786	1,063	,055	3,676	3,895	1,00	5,00
	Toplam	459	3,884	1,043	,048	3,788	3,980	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,40$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,77$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,28$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, etik değerlere saygılıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,95$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,96$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,78$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,57$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,72$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,50$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, olumsuzlukları hoş görür, yargıları arasında farklılık yoktur. $P > 0,05$. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin olumsuzlukları hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,97$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,04$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,59$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kararları çalışanların katılımıyla alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,30$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,64$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,09$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 49 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile

yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,78$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,06$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,65$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 50: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	Müdür	31	4,258	,773	,138	3,974	4,541	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,672	1,075	,137	3,396	3,947	1,00	5,00
	Öğretmen	363	3,457	1,105	,058	3,343	3,571	1,00	5,00
	Toplam	455	3,540	1,099	,051	3,439	3,642	1,00	5,00
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	Müdür	32	4,312	,692	,122	4,062	4,562	3,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,819	,957	,122	3,574	4,064	2,00	5,00
	Öğretmen	363	3,548	,98596	,051	3,446	3,650	1,00	5,00
	Toplam	456	3,638	,984	,046	3,547	3,728	1,00	5,00
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	Müdür	32	4,250	,803	,141	3,960	4,539	2,00	5,00
	Müdür yrd	60	3,850	1,132	,146	3,557	4,142	1,00	5,00
	Öğretmen	357	3,616	1,112	,058	3,500	3,732	1,00	5,00
	Toplam	449	3,692	1,107	,052	3,589	3,795	1,00	5,00
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	Müdür	32	4,218	,750	,132	3,948	4,489	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,737	1,014	,129	3,477	3,997	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,439	1,075	,056	3,328	3,550	1,00	5,00
	Toplam	457	3,533	1,067	,049	3,435	3,632	1,00	5,00
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	Müdür	32	4,031	,782	,138	3,749	4,313	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,557	1,025	,131	3,294	3,819	2,00	5,00
	Öğretmen	361	3,299	1,102	,058	3,185	3,413	1,00	5,00
	Toplam	454	3,385	1,089	,051	3,285	3,485	1,00	5,00
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözüme becerisine sahiptir	Müdür	31	4,322	,747	,134	4,048	4,596	2,00	5,00
	Müdür yrd	60	3,900	1,003	,129	3,640	4,159	2,00	5,00
	Öğretmen	365	3,550	1,094	,057	3,438	3,663	1,00	5,00
	Toplam	456	3,649	1,083	,050	3,549	3,748	1,00	5,00
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	Müdür	32	4,343	,700	,123	4,091	4,596	3,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,754	1,149	,147	3,459	4,048	1,00	5,00
	Öğretmen	362	3,776	1,021	,053	3,670	3,881	1,00	5,00
	Toplam	455	3,813	1,029	,048	3,718	3,908	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile

yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışmalarını takım ruhu içinde birlikte yapar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,45$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,67$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,25$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$.

Öğretmenler ($\bar{X} = 3,54$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,81$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,31$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır, yargıları arasında farklılık yoktur $P > 0,05$. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin yetki devri yaparak yetkilerini paylaşmadığı yargısına sahiptirler.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,43$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,73$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,21$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,29$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,55$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,03$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,55$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,90$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,32$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 50 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,75$), öğretmenler ($\bar{X}=3,77$), ve müdürlere ($\bar{X}=4,34$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 51: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	Müdür	32	4,375	,553	,097	4,175	4,574	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,871	1,047	,133	3,604	4,137	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,772	1,012	,053	3,667	3,876	1,00	5,00
	Toplam	458	3,827	1,002	,046	3,735	3,919	1,00	5,00
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	Müdür	32	4,156	,807	,142	3,865	4,447	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,709	1,030	,130	3,448	3,971	1,00	5,00
	Öğretmen	360	3,436	1,102	,058	3,321	3,550	1,00	5,00
	Toplam	454	3,524	1,091	,051	3,423	3,624	1,00	5,00
Çalışanlar yöneticiye güvenir	Müdür	32	4,437	,800	,141	4,148	4,726	1,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,693	1,110	,140	3,411	3,975	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,522	1,131	,059	3,405	3,638	1,00	5,00
	Toplam	458	3,609	1,131	,052	3,505	3,713	1,00	5,00
Başarılı liderlik davranışı gösterir	Müdür	32	4,343	,653	,115	4,108	4,579	3,00	5,00
	Müdür yrd	62	3,790	1,103	,140	3,510	4,070	1,00	5,00
	Öğretmen	364	3,568	1,114	,058	3,453	3,683	1,00	5,00
	Toplam	458	3,652	1,104	,051	3,551	3,754	1,00	5,00
Çalışanlara değer verir ve güvenir	Müdür	32	4,468	,879	,155	4,151	4,785	1,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,754	1,105	,141	3,471	4,037	1,00	5,00
	Öğretmen	366	3,584	1,152	,060	3,466	3,703	1,00	5,00
	Toplam	459	3,668	1,149	,053	3,563	3,774	1,00	5,00
Karizmatiktir	Müdür	32	4,156	,846	,14966	3,851	4,461	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,655	1,167	,149	3,356	3,954	1,00	5,00
	Öğretmen	365	3,405	1,188	,062	3,283	3,527	1,00	5,00
	Toplam	458	3,491	1,180	,055	3,382	3,599	1,00	5,00
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	Müdür	32	4,156	,807	,142	3,865	4,447	3,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,803	1,152	,147	3,508	4,098	1,00	5,00
	Öğretmen	365	3,660	1,094	,057	3,547	3,772	1,00	5,00
	Toplam	458	3,714	1,090	,050	3,613	3,814	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile

yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,77$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,87$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,37$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,43$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,70$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlar yöneticiye güvenirler, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,52$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,69$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,43$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, başarılı liderlik davranışları gösterir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,56$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,79$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,34$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlara değer verir ve güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,58$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,75$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,46$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karizmatiktir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,40$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,65$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 51 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,66$), müdür

yardımcısı ($\bar{X} = 3,80$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 52: Araştırmaya Katılanların , Görev Türlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Tanımlayıcı İstatistik

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En düşük Değer	En Yüksek Değer		
Doğru, dürüst ve ahlaklıdır	Müdür	32	4,750	,439	,077	4,591	4,908	4,00	5,00
	Müdür yrd	60	4,283	,975	,125	4,031	4,535	1,00	5,00
	Öğretmen	363	4,115	,959	,050	4,016	4,214	1,00	5,00
	Toplam	455	4,182	,947	,044	4,095	4,269	1,00	5,00
Alçak gönüllüdür	Müdür	32	4,656	,601	,106	4,439	4,873	3,00	5,00
	Müdür yrd	61	4,098	,943	,120	3,856	4,340	1,00	5,00
	Öğretmen	366	3,816	1,108	,057	3,703	3,930	1,00	5,00
	Toplam	459	3,912	1,082	,050	3,813	4,012	1,00	5,00
Sosyal yönü güçlüdür	Müdür	31	4,387	,803	,144	4,092	4,681	2,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,950	1,116	,143	3,664	4,236	1,00	5,00
	Öğretmen	365	3,723	1,093	,057	3,610	3,835	1,00	5,00
	Toplam	457	3,798	1,091	,051	3,698	3,899	1,00	5,00
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir	Müdür	32	4,218	,832	,147	3,918	4,518	1,00	5,00
	Müdür yrd	61	3,704	1,130	,144	3,415	3,994	1,00	5,00
	Öğretmen	366	3,691	1,144	,059	3,573	3,808	1,00	5,00
	Toplam	459	3,729	1,129	,052	3,626	3,833	1,00	5,00

Tablo 46 ve tablo 52 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, doğru dürüst ve ahlaklıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 4,11$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,28$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,75$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 52 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, alçak gönüllüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,81$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,09$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,65$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 52 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sosyal yönü güçlüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,72$), müdür yardımcısı($\bar{X}=3,95$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,38$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 46 ve tablo 52 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,69$), müdür yardımcısı($\bar{X}=3,70$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,21$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Tablo 53: Okul türlerine göre araştırmaya katılanların , yöneticilerin liderlik davranışları ile ilgili görüşleri

OKUL TURLERİNE GÖRE ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN YÖNETİCİLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	F	P
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	19,569	0,000
Okul çalışanlarıyla uyumludur	14,087	0,000
Değişmeye ve yeniliklere açıktır	20,317	0,000
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	19,297	0,000
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	17,037	0,000
Coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir	12,153	0,000
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	23,141	0,000
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	0,843	0,431
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	25,944	0,000
Karar alırken pratik yollar bulur	23,642	0,000
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	22,145	0,000
Risk alır	11,302	0,000
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	15,072	0,000
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	28,523	0,000
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	26,568	0,000
Etik değerlere saygılıdır	13,633	0,000
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	24,413	0,000
Olumsuzlukları hoş görür	2,474	0,085
Kendine güvenir	12,310	0,000
Kararları çalışanların katılımıyla alır	22,158	0,000
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	25,422	0,000
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	20,286	0,000
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	27,667	0,000
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	14,180	0,000
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	20,569	0,000
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	12,517	0,000
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir	29,656	0,000
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	22,923	0,000
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	24,648	0,000
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	21,448	0,000
Çalışanlar yöneticiye güvenirler	22,008	0,000
Başarılı liderlik davranışları gösterir	18,547	0,000
Çalışanlara değer verir ve güvenir	21,630	0,000
Karizmatiktir	11,854	0,000
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	15,265	0,000
Doğru dürüst ve ahlaklıdır	13,150	0,000
Alçak gönüllüdür	8,947	0,000
Sosyal yönü güçlüdür	12,164	0,000
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür	10,597	0,000

Tablo 53 incelendiğinde ”belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür” ve ”olumsuzlukları hoş görür” yargıları için $P > 0.05$ tir. Diğer yargılar için $p < 0,05$ tir.

Tablo 54: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	End. Mes. Lisesi	296	3,777	,866	,050	3,678	3,876	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	68	3,558	1,176	,142	3,274	3,843	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,351	,621	,065	4,222	4,481	3,00	5,00
	Toplam	455	3,859	,913	,042	3,775	3,943	1,00	5,00
Okul çalışanları ile uyumludur	End.Mes.Lisesi	296	3,709	,965	,056	3,599	3,819	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,507	1,290	,155	3,197	3,817	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,263	,814	,085	4,094	4,433	2,00	5,00
	Toplam	456	3,789	1,022	,047	3,695	3,883	1,00	5,00
Değişmeye ve yeniliklere açıktırlar	End.Mes.Lisesi	294	3,812	,989	,057	3,699	3,926	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,400	1,408	,168	3,064	3,735	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,388	,729	,076	4,236	4,541	3,00	5,00
	Toplam	454	3,863	1,062	,049	3,765	3,961	1,00	5,00
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	End.Mes.Lisesi	295	3,522	1,006	,058	3,406	3,637	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,414	1,479	,176	3,061	3,767	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	92	4,260	,796	,083	4,095	4,425	2,00	5,00
	Toplam	457	3,654	1,097	,051	3,553	3,755	1,00	5,00
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	End.Mes.Lisesi	295	3,678	1,010	,058	3,562	3,793	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,753	1,180	,142	3,470	4,037	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,373	,797	,083	4,207	4,539	1,00	5,00
	Toplam	455	3,828	1,035	,048	3,733	3,924	1,00	5,00
Coşkulu, esperili ve enerjik bir kişiliktir	End.Mes.Lisesi	293	3,419	1,022	,059	3,302	3,537	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,142	1,396	,166	2,809	3,475	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	92	3,934	,946	,098	3,738	4,130	2,00	5,00
	Toplam	455	3,481	1,100	,051	3,380	3,582	1,00	5,00
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	End.Mes.Lisesi	293	3,368	1,060	,061	3,246	3,490	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,188	1,251	,150	2,887	3,489	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,153	,801	,084	3,986	4,320	2,00	5,00
	Toplam	453	3,498	1,096	,051	3,397	3,600	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı olayları

kavrayabilme gücü yüksektir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,35$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,77$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,55$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadır.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okul çalışanlarıyla uyumludur, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,70$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, değişmeye ve yeniliklere açıktır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,38$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,81$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,40$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,52$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,41$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,37$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,67$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,75$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=3,93$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,41$) ve kız meslek

liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,14$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 54 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,36$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,18$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 55: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	End.Mes.Lisesi	295	2,783	1,069	,062	2,660	2,905	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	2,600	1,289	,154	2,292	2,907	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	2,813	1,255	,131	2,551	3,074	1,00	5,00
	Toplam	456	2,761	1,143	,053	2,655	2,866	1,00	5,00
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	End.Mes.Lisesi	296	3,743	,891	,051	3,641	3,845	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,885	1,097	,131	3,624	4,147	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,494	,545	,057	4,381	4,608	3,00	5,00
	Toplam	457	3,914	,917	,042	3,830	3,999	1,00	5,00
Karar alırken pratik yollar bulur	End.Mes.Lisesi	294	3,612	,915	,053	3,507	3,717	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,289	1,237	,149	2,992	3,587	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,252	,724	,075	4,101	4,403	3,00	5,00
	Toplam	454	3,691	,984	,046	3,600	3,782	1,00	5,00
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	End.Mes.Lisesi	295	3,142	1,049	,061	3,022	3,262	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,042	1,377	,164	2,714	3,371	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	3,966	,917	,096	3,774	4,158	2,00	5,00
	Toplam	455	3,290	1,131	,053	3,185	3,394	1,00	5,00
Risk alır	End.Mes.Lisesi	295	3,311	1,108	,064	3,184	3,438	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,057	1,402	,167	2,722	3,391	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	3,866	1,072	,113	3,642	4,091	1,00	5,00
	Toplam	455	3,382	1,177	,055	3,273	3,490	1,00	5,00
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	End.Mes.Lisesi	291	3,556	1,098	,064	3,430	3,683	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,231	1,384	,166	2,899	3,564	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,155	,910	,096	3,964	4,346	1,00	5,00
	Toplam	450	3,626	1,147	,054	3,520	3,733	1,00	5,00
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	End.Mes.Lisesi	294	3,486	1,017	,059	3,369	3,603	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,565	1,091	,131	3,303	3,827	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,362	,707	,074	4,215	4,510	3,00	5,00
	Toplam	454	3,674	1,033	,048	3,578	3,769	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür yargıları arasında farklılık yoktur $P>0,05$. Ticaret meslek,

endüstri meslek ve kız meslek liselerinde çalışanların bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,49$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,88$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karar alırken pratik yollar bulur yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,25$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,61$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,28$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,96$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,14$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,04$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan risk alır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,86$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,31$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,05$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,55$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,23$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 55 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,36$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,48$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,56$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 56: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	End.Mes.Lisesi	295	3,288	1,076	,062	3,164	3,411	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,514	1,326	,158	3,197	3,830	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,233	,835	,088	4,058	4,408	2,00	5,00
	Toplam	455	3,509	1,135	,053	3,405	3,614	1,00	5,00
Etik değerlere saygılıdır	End.Mes.Lisesi	296	3,875	,971	,056	3,763	3,986	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	4,028	,977	,116	3,795	4,261	2,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,461	,779	,081	4,299	4,623	1,00	5,00
	Toplam	457	4,015	,963	,045	3,926	4,103	1,00	5,00
Yaptıkları söylediklerinin aynıdır	End.Mes.Lisesi	296	3,476	1,098	,063	3,350	3,602	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,521	1,207	,145	3,231	3,811	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,355	,768	,081	4,194	4,516	2,00	5,00
	Toplam	455	3,657	1,113	,052	3,554	3,759	1,00	5,00
Olumsuzlukları hoş görür	End.Mes.Lisesi	295	3,067	1,007	,058	2,952	3,183	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	2,927	1,252	,150	2,626	3,228	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	3,288	1,051	,110	3,068	3,509	1,00	5,00
	Toplam	454	3,090	1,060	,049	2,992	3,188	1,00	5,00
Kendine güvenir	End.Mes.Lisesi	295	3,955	,926	,053	3,849	4,062	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,797	1,219	,146	3,504	4,090	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	89	4,460	,723	,076	4,308	4,613	2,00	5,00
	Toplam	453	4,030	,965	,045	3,941	4,120	1,00	5,00
Kararları çalışanların katılımıyla alır	End.Mes.Lisesi	293	3,225	1,045	,061	3,105	3,345	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,300	1,376	,164	2,971	3,628	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	88	4,079	,819	,087	3,905	4,253	2,00	5,00
	Toplam	451	3,403	1,114	,052	3,300	3,506	1,00	5,00
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	End.Mes.Lisesi	296	3,746	1,011	,058	3,630	3,862	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,614	1,254	,149	3,315	3,913	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,544	,621	,065	4,414	4,674	3,00	5,00
	Toplam	456	3,883	1,042	,048	3,787	3,979	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlarla sürekli

iletişim halindedir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,23$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,28$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,51$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, etik değerlere saygılıdır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,46$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,87$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,02$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,52$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan olumsuzlukları hoş görür yargıları arasında farklılık yoktur. $P > 0,05$. Ticaret meslek, endüstri meslek ve kız meslek liselerinde çalışanların bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin olumsuzlukları hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,46$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,95$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,79$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kararları çalışanların katılımıyla alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,07$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,22$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,30$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 56 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan okulun başarısı için

elinden gelen tüm olanakları seferber eder yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,54$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 57: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	End.Mes.Lisesi	294	3,401	1,046	,061	3,281	3,521	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,289	1,284	,154	2,981	3,598	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	89	4,168	,869	,092	3,985	4,351	1,00	5,00
	Toplam	452	3,535	1,098	,051	3,433	3,637	1,00	5,00
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	End.Mes.Lisesi	294	3,500	,915	,053	3,394	3,605	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	68	3,352	1,194	,144	3,063	3,642	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,277	,734	,077	4,123	4,431	3,00	5,00
	Toplam	452	3,632	,984	,046	3,541	3,723	1,00	5,00
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	End.Mes.Lisesi	291	3,625	1,044	,061	3,505	3,745	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	68	3,323	1,408	,170	2,982	3,664	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	87	4,195	,833	,089	4,017	4,372	2,00	5,00
	Toplam	446	3,690	1,102	,052	3,587	3,793	1,00	5,00
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	End.Mes.Lisesi	296	3,375	1,014	,058	3,259	3,491	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,385	1,265	,151	3,083	3,687	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	88	4,159	,842	,089	3,980	4,337	2,00	5,00
	Toplam	454	3,528	1,070	,050	3,429	3,627	1,00	5,00
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	End.Mes.Lisesi	293	3,320	1,026	,059	3,202	3,438	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,028	1,340	,160	2,709	3,348	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	88	3,840	,933	,099	3,643	4,038	1,00	5,00
	Toplam	451	3,376	1,091	,051	3,276	3,477	1,00	5,00
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir	End.Mes.Lisesi	296	3,543	1,040	,060	3,424	3,663	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,188	1,203	,144	2,899	3,477	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	88	4,352	,743	,079	4,194	4,509	2,00	5,00
	Toplam	453	3,646	1,080	,050	3,547	3,746	1,00	5,00
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	End.Mes.Lisesi	295	3,705	1,012	,058	3,589	3,821	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,463	1,145	,137	3,188	3,738	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	88	4,420	,706	,075	4,270	4,570	2,00	5,00
	Toplam	452	3,807	1,029	,048	3,712	3,902	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışmaları takım

ruhu içinde birlikte yapar yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,16$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,40$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,28$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,27$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,50$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,35$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,19$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,62$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,32$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,37$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,38$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=3,84$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,32$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,02$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karşılaştığı sorunları pratik olarak çözüme becerisine sahiptir yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret

meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,35$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,54$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,18$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 57 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,42$), ve endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,70$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,46$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 58: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını verir	End.Mes.Lisesi	294	3,741	,953	,055	3,632	3,850	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,414	1,160	,138	3,137	3,691	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,406	,745	,078	4,251	4,561	1,00	5,00
	Toplam	455	3,824	,999	,046	3,732	3,916	1,00	5,00
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	End.Mes.Lisesi	294	3,391	1,045	,060	3,271	3,511	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	68	3,235	1,271	,154	2,927	3,542	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	89	4,157	,810	,085	3,986	4,328	2,00	5,00
	Toplam	451	3,518	1,087	,051	3,418	3,619	1,00	5,00
Çalışanlar yöneticiye güvenir	End.Mes.Lisesi	296	3,459	1,088	,063	3,334	3,584	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,342	1,306	,156	3,031	3,654	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	89	4,280	,852	,090	4,101	4,460	1,00	5,00
	Toplam	455	3,602	1,133	,053	3,497	3,706	1,00	5,00
Başarılı liderlik davranışı gösterir	End.Mes.Lisesi	294	3,551	1,026	,059	3,433	3,668	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,300	1,397	,167	2,966	3,633	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	91	4,230	,882	,092	4,046	4,414	2,00	5,00
	Toplam	455	3,648	1,106	,051	3,546	3,750	1,00	5,00
Çalışanlara değer verir ve güvenir	End.Mes.Lisesi	296	3,581	1,054	,061	3,460	3,701	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,214	1,483	,177	2,860	3,567	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,300	,892	,094	4,113	4,486	1,00	5,00
	Toplam	456	3,666	1,151	,053	3,560	3,772	1,00	5,00
Karizmatiktir	End.Mes.Lisesi	296	3,432	1,114	,064	3,304	3,560	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	3,087	1,390	,167	2,752	3,421	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	3,955	1,090	,114	3,727	4,183	1,00	5,00
	Toplam	455	3,483	1,183	,055	3,374	3,592	1,00	5,00
Disiplinli,tutarlı ve otoriterdir	End.Mes.Lisesi	295	3,569	1,079	,062	3,445	3,693	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,614	1,107	,132	3,350	3,878	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,266	,957	,100	4,066	4,467	1,00	5,00
	Toplam	455	3,714	1,093	,051	3,613	3,815	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek

liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,40$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,41$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,39$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,23$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanlar yöneticiye güvenirlere yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,28$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,45$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,34$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan Başarılı liderlik davranışları gösterir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,23$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,55$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,30$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanlara değer verir ve güvenir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,30$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,58$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,21$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karizmatiktir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,95$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,43$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,08$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 58 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü

ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan disiplinli, tutarlı ve otoriterdir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,56$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 59: Okul Türlerine Göre Araştırmaya Katılanların , Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Doğru, dürüst ve ahlaklıdır	End.Mes.Lisesi	294	4,044	,957	,055	3,934	4,154	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	69	4,202	1,051	,126	3,950	4,455	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	89	4,618	,682	,072	4,474	4,761	2,00	5,00
	Toplam	452	4,181	,950	,044	4,093	4,269	1,00	5,00
Alçak gönüllüdür	End.Mes.Lisesi	296	3,814	1,055	,061	3,693	3,935	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,771	1,275	,152	3,467	4,075	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,333	,886	,093	4,147	4,519	1,00	5,00
	Toplam	456	3,910	1,080	,050	3,810	4,009	1,00	5,00
Sosyal yönü güçlüdür	End.Mes.Lisesi	294	3,717	1,044	,060	3,597	3,837	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,500	1,337	,159	3,181	3,819	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,266	,909	,095	4,076	4,457	1,00	5,00
	Toplam	454	3,793	1,096	,051	3,691	3,894	1,00	5,00
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir	End.Mes.Lisesi	296	3,675	1,112	,064	3,548	3,802	1,00	5,00
	Kız Mes. Lisesi	70	3,371	1,229	,146	3,078	3,664	1,00	5,00
	Ticaret Mes. Lisesi	90	4,155	1,004	,105	3,945	4,366	1,00	5,00
	Toplam	456	3,723	1,134	,053	3,619	3,828	1,00	5,00

Tablo 53 ve tablo 59 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, doğru dürüst ve ahlaklıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,61$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,04$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,20$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 59 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü

ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan alçak gönüllüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,33$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,81$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,77$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 59 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan sosyal yönü güçlüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,71$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 53 ve tablo 59 incelendiğinde, araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,67$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,37$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 60: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN YAŞLARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	F	P
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	0,425	0,791
Okul çalışanlarıyla uyumludur	1,174	0,321
Değişmeye ve yeniliklere açıktır	0,451	0,772
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	0,121	0,975
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	0,476	0,753
Coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir	0,566	0,687
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	0,865	0,485
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	1,195	0,312
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	1,565	0,183
Karar alırken pratik yollar bulur	1,133	0,340
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	0,572	0,683
Risk alır	0,398	0,810
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	0,451	0,771
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	1,220	0,302
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	1,848	0,119
Etik değerlere saygılıdır	0,796	0,528
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	2,021	0,090
Olumsuzlukları hoş görür	2,578	0,037
Kendine güvenir	1,640	0,163
Kararları çalışanların katılımıyla alır	1,907	0,108
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	1,577	0,179
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	1,018	0,397
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	0,727	0,574
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	0,210	0,933
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	0,405	0,805
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	0,361	0,836
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözüme becerisine sahiptir	0,865	0,485
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	1,208	0,306
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	0,144	0,965
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	1,779	0,132
Çalışanlar yöneticiye güvenirler	1,710	0,147
Başarılı liderlik davranışları gösterir	1,101	0,355
Çalışanlara değer verir ve güvenir	0,695	0,595
Karizmatiktir	0,547	0,702
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	2,324	0,056
Doğru dürüst ve ahlaklıdır	0,908	0,459
Alçak gönüllüdür	1,106	0,353
Sosyal yönü güçlüdür	0,595	0,667
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür	1,488	0,205

Tablo 60'ta görüldüğü gibi "olumsuzlukları hoş görür" yargısı için $P < 0.05$ tir. Diğer yargılar için $p > 0,05$ tir.

Tablo 61: Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

Tanımlayıcı İstatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Olumsuzlukları hoş görür	26 yaş ve altı	48	3,354	1,120	,161	3,028	3,679	1,00	5,00
	27-34 yaş	203	3,054	1,030	,072	2,911	3,196	1,00	5,00
	35-42 yaş	115	3,156	1,088	,101	2,955	3,357	1,00	5,00
	43-50 yaş	79	2,873	1,066	,120	2,634	3,112	1,00	5,00
	51 yaş ve üstü	10	3,700	,823	,260	3,111	4,288	2,00	5,00
	Toplam	455	3,094	1,065	,049	2,996	3,192	1,00	5,00

Tablo 60 ve tablo 61 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaşları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, olumsuzlukları hoş görür, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Bu yargıya; 51 yaş ve üstü bireyler ($\bar{X} = 3,70$), 26 yaş ve altı ($\bar{X} = 3,35$), 35-42 yaş ($\bar{X} = 3,15$), 27-34 yaş ($\bar{X} = 3,05$) ve 43-50 yaş ($\bar{X} = 2,87$) bireylere göre daha çok katılmaktadır.

Tablo 53 ve tablo 59 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaşları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki olumsuzlukları hoş görür yargısı dışındaki diğer değişkenlerdeki yargıları arasında farklılık yoktur $P > 0,05$.

Tablo 62: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi

MESLEKİ KIDEMLERE GÖRE ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN YÖNETİCİLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	F	P
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	1,502	0,201
Okul çalışanlarıyla uyumludur	0,989	0,413
Değişmeye ve yeniliklere açıktır	1,597	0,174
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	0,398	0,810
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	0,842	0,499
Coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir	0,308	0,873
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	1,871	0,114
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	0,836	0,503
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	0,958	0,430
Karar alırken pratik yollar bulur	1,637	0,164
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	1,055	0,378
Risk alır	0,973	0,422
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	1,950	0,101
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	2,418	0,048
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	0,867	0,484
Etik değerlere saygılıdır	1,028	0,392
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	2,507	0,041
Olumsuzlukları hoş görür	2,233	0,065
Kendine güvenir	2,961	0,020
Kararları çalışanların katılımıyla alır	0,824	0,510
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	1,874	0,114
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	0,848	0,495
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	1,222	0,301
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	1,068	0,372
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	1,067	0,373
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	0,844	0,498
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözmeye becerisine sahiptir	1,107	0,353
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	1,587	0,177
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	1,567	0,182
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	2,028	0,090
Çalışanlar yöneticiye güvenirler	2,391	0,050
Başarılı liderlik davranışları gösterir	1,840	0,120
Çalışanlara değer verir ve güvenir	1,086	0,363
Karizmatiktir	1,448	0,217
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	2,613	0,035
Doğru dürüst ve ahlaklıdır	1,052	0,380
Alçak gönüllüdür	1,124	0,344
Sosyal yönü güçlüdür	1,028	0,392
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür	0,944	0,438

Tablo 62’ de görüldüğü gibi ”Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır”, ”kendine güvenir”, ”çalışanlar yöneticiye güvenirler”, ”disiplinli, tutarlı ve otoriterdir” yargıları için $p < 0,05$ tir. Diğer yargılarda $p > 0,05$ tir.

Tablo 63: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri Varyans Analizi

Tanımlayıcı istatistik									
		N	\bar{X}	Std. Sapma	Std. Hata	95% güven aralığı		Min.	Maks.
						En Düşük	En Yüksek		
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	1-5 yıl	79	3,873	1,017	,114	3,645	4,101	1,00	5,00
	6-10 yıl	166	3,548	1,059	,082	3,385	3,710	1,00	5,00
	11-15 yıl	85	3,694	1,069	,115	3,463	3,924	1,00	5,00
	16-20 yıl	62	3,580	,967	,122	3,335	3,826	2,00	5,00
	21 yıl ve üstü	55	3,945	,989	,133	3,678	4,212	2,00	5,00
	Toplam	447	3,686	1,039	,049	3,590	3,783	1,00	5,00
Yaptıkları söylediklerinin aynıdır	1-5 yıl	79	3,898	,994	,111	3,675	4,121	1,00	5,00
	6-10 yıl	167	3,515	1,113	,086	3,344	3,685	1,00	5,00
	11-15 yıl	85	3,752	1,022	,110	3,532	3,973	1,00	5,00
	16-20 yıl	62	3,500	1,169	,148	3,202	3,797	1,00	5,00
	21 yıl ve üstü	55	3,836	1,198	,161	3,512	4,160	1,00	5,00
	Toplam	448	3,665	1,102	,052	3,562	3,767	1,00	5,00
Kendine güvenir	1-5 yıl	78	4,192	,926	,104	3,983	4,401	1,00	5,00
	6-10 yıl	167	3,874	,951	,073	3,728	4,019	1,00	5,00
	11-15 yıl	86	4,139	,959	,103	3,933	4,345	1,00	5,00
	16-20 yıl	61	3,918	,953	,122	3,673	4,162	1,00	5,00
	21 yıl ve üstü	54	4,259	,974	,132	3,993	4,525	1,00	5,00
	Toplam	446	4,033	,960	,045	3,944	4,123	1,00	5,00
Çalışanlar yöneticiye güvenir	1-5 yıl	78	3,910	1,046	,118	3,674	4,146	1,00	5,00
	6-10 yıl	166	3,475	1,126	,087	3,303	3,648	1,00	5,00
	11-15 yıl	86	3,639	1,115	,120	3,400	3,878	1,00	5,00
	16-20 yıl	62	3,467	1,155	,146	3,174	3,761	1,00	5,00
	21 yıl ve üstü	56	3,732	1,228	,164	3,403	4,061	1,00	5,00
	Toplam	448	3,613	1,135	,053	3,508	3,719	1,00	5,00
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	1-5 yıl	78	3,961	,945	,107	3,748	4,174	1,00	5,00
	6-10 yıl	167	3,550	1,101	,085	3,382	3,719	1,00	5,00
	11-15 yıl	86	3,837	1,015	,109	3,619	4,055	2,00	5,00
	16-20 yıl	62	3,612	1,164	,147	3,317	3,908	1,00	5,00
	21 yıl ve üstü	55	3,854	1,192	,160	3,532	4,177	1,00	5,00
	Toplam	448	3,723	1,088	,051	3,622	3,824	1,00	5,00

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 21 yıl ve üstü olanlar($\bar{X}=3,94$), 1-5 yıl olanlara($\bar{X}=3,87$), 11-15 yıl olanlara($\bar{X}=3,69$), 16-20 yıl olanlara($\bar{X}=3,58$) ve 6-10 yıl olanlara($\bar{X}=3,54$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar($\bar{X}=3,89$), 21 yıl ve üstü olanlara($\bar{X}=3,83$), 11-15 yıl olanlara($\bar{X}=3,75$), 6-10 yıl olanlara($\bar{X}=3,51$) ve 16-20 yıl olanlara($\bar{X}=3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 21 yıl ve üstü olanlar($\bar{X}=4,25$), 1-5 yıl olanlara($\bar{X}=4,19$), 11-15 yıl olanlara($\bar{X}=4,13$), 16-20 yıl olanlara($\bar{X}=3,9$) 6-10 yıl olanlara($\bar{X}=3,87$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlar yöneticiye güvenirler, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar($\bar{X}=3,91$), 21 yıl ve üstü olanlara($\bar{X}=3,73$), 11-15 yıl olanlara($\bar{X}=3,63$), 6-10 yıl olanlara($\bar{X}=3,47$) ve 16-20 yıl olanlara($\bar{X}=3,46$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar($\bar{X}=3,96$), 21 yıl ve üstü olanlara($\bar{X}=3,85$), 11-15 yıl olanlara($\bar{X}=3,83$), 6-10 yıl olanlara($\bar{X}=3,55$) ve 16-20 yıl olanlara($\bar{X}=3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Tablo 62 ve tablo 63 incelendiğinde, araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki diğer yargılarda($p>0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 64 Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İlgili Görüşleri

ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE YÖNETİCİLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	F	P
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	,071	,931
Okul çalışanları ile uyumludur	1,006	,367
Değişmeye ve yeniliklere açıktırlar	,281	,755
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	1,286	,277
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	,269	,764
Çoşkulu, esprili ve enerjik bir kişiliktir	1,403	,247
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	,142	,868
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	1,528	,218
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	,046	,955
Karar alırken pratik yollar bulur	,207	,813
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	,155	,856
Risk alır	,357	,700
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	,180	,835
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	,330	,719
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	,392	,676
Etik değerlere saygılıdır	,890	,411
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	,239	,787
Olumsuzlukları hoş görür	2,453	,087
Kendine güvenir	,186	,830
Kararları çalışanların katılımıyla alır	,915	,401
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	1,017	,363
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	,273	,761
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	,507	,603
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	,174	,840
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	,277	,758
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	,027	,973
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözmeye becerisine sahiptir	,028	,972
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	,915	,401
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	,951	,387
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	,005	,995
Çalışanlar yöneticiye güvenir	,050	,951
Başarılı liderlik davranışı gösterir	,075	,928
Çalışanlara değer verir ve güvenir	,626	,535
Karizmatiktir	1,056	,349
Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	,691	,501
Doğru, dürüst ve ahlaklıdır	,531	,588
Alçak gönüllüdür	1,672	,189
Sosyal yönü güçlüdür	,956	,385
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir	1,017	,362

Tablo 64’te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile ilgili bütün yargılarda eğitim durumu bakımından farklılık yoktur($P>0,05$).

Tablo 65 Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Grup İstatistikleri					
	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
okuldaki göreviniz	Erkek	295	2,640	,649	,037
	Kadın	166	2,879	,393	,030
Eğitim durumunuz	Erkek	288	2,149	,394	,023
	Kadın	163	2,122	,329	,025
Çalışılan okul türü	Erkek	294	1,381	,746	,043
	Kadın	164	1,865	,817	,063
yaş grubu	Erkek	294	2,649	,947	,055
	Kadın	165	2,412	,987	,076
Mesleki Kıdem	Erkek	291	2,725	1,259	,073
	Kadın	160	2,556	1,267	,100
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	Erkek	293	3,880	,869	,050
	Kadın	166	3,813	1,006	,078
Okul çalışanları ile uyumludur	Erkek	294	3,850	,973	,056
	Kadın	166	3,686	1,105	,085
Değişmeye ve yeniliklere açıktırlar	Erkek	292	3,938	,996	,058
	Kadın	166	3,728	1,162	,090
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	Erkek	294	3,727	1,025	,059
	Kadın	167	3,532	1,211	,093
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	Erkek	293	3,825	1,027	,060
	Kadın	166	3,855	1,051	,081
Çoşkulu,esprili ve enerjik bir kişiliktir	Erkek	294	3,537	1,043	,060
	Kadın	165	3,381	1,191	,092

Tablo 64 ve tablo 65 incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre yukarıda görüldüğü gibi bir farklılık yoktur.

Tablo 66: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Grup İstatistikleri					
	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	erkek	291	3,512	1,077	,063
	kadın	166	3,475	1,131	,087
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	erkek	293	2,791	1,138	,066
	kadın	167	2,712	1,156	,089
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	erkek	294	3,928	,892	,052
	kadın	167	3,886	,965	,074
Karar alırken pratik yollar bulur	erkek	292	3,777	,924	,054
	kadın	166	3,542	1,070	,083
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	erkek	293	3,365	1,085	,063
	kadın	166	3,156	1,205	,093
Risk alır	erkek	292	3,431	1,142	,066
	kadın	167	3,293	1,243	,096
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	erkek	292	3,678	1,108	,064
	kadın	162	3,537	1,216	,095
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	erkek	293	3,651	1,034	,060
	kadın	165	3,727	1,032	,080
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	erkek	294	3,517	1,110	,064
	kadın	165	3,503	1,187	,092
Etik değerlere saygılıdır	erkek	294	4,017	,950	,055
	kadın	167	4,012	,981	,075
Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	erkek	293	3,658	1,097	,064
	kadın	166	3,650	1,132	,087

Tablo 64 ve tablo 66 incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre yukarıda görüldüğü gibi bir farklılık yoktur.

Tablo 67: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Grup İstatistikleri					
	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Olumsuzlukları hoş görür	erkek	293	3,129	1,077	,062
	kadın	165	3,030	1,032	,080
Kendine güvenir	erkek	292	4,047	,906	,053
	kadın	165	4,000	1,059	,082
Kararları çalışanların katılımıyla alır	erkek	290	3,386	1,073	,063
	kadın	165	3,442	1,191	,092
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	erkek	294	3,887	1,056	,061
	kadın	166	3,879	1,019	,079
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	erkek	290	3,537	1,087	,063
	kadın	166	3,536	1,126	,087
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	erkek	292	3,643	,946	,055
	kadın	164	3,628	1,051	,082
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	erkek	289	3,743	1,078	,063
	kadın	161	3,590	1,159	,091
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	erkek	293	3,518	1,001	,058
	kadın	165	3,551	1,181	,091
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	erkek	291	3,433	1,026	,060
	kadın	164	3,286	1,202	,093
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözüme becerisine sahiptir	erkek	292	3,719	1,013	,059
	kadın	165	3,521	1,187	,092
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	erkek	293	3,819	,974	,056
	kadın	163	3,791	1,130	,088

Tablo 64 ve tablo 67 incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre yukarıda görüldüğü gibi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 68: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Grup İstatistikleri					
	Cinsiyetiniz	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını verir	Erkek	293	3,870	,930	,054
	Kadın	166	3,747	1,115	,086
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	Erkek	292	3,517	1,059	,062
	Kadın	163	3,533	1,145	,089
Çalışanlar yöneticiye güvenir	Erkek	292	3,643	1,091	,063
	Kadın	167	3,538	1,201	,092
Başarılı liderlik davranışı gösterir	Erkek	292	3,681	1,047	,061
	Kadın	167	3,592	1,203	,093
Çalışanlara değer verir ve güvenir	Erkek	293	3,723	1,070	,062
	Kadın	167	3,562	1,277	,098
Karizmatiktir	Erkek	292	3,589	1,104	,064
	Kadın	167	3,305	1,297	,100
Disiplinli,tutarlı ve otoriterdir	Erkek	293	3,682	1,090	,063
	kadın	166	3,777	1,091	,084
Doğru, dürüst ve ahlaklıdır	erkek	290	4,231	,902	,053
	kadın	166	4,102	1,018	,079
Alçak gönüllüdür	erkek	293	3,952	1,035	,060
	kadın	167	3,838	1,158	,089
Sosyal yönü güçlüdür	erkek	292	3,832	1,049	,061
	kadın	166	3,722	1,178	,091
Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir	erkek	293	3,785	1,084	,063
	kadın	167	3,616	1,216	,094

Tablo 64 ve tablo 68 incelendiğinde, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre yukarıda görüldüğü gibi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 69: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	P	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
okuldaki göreviniz	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	79,612	,000	-4,313	459	,000	-,238	,055	-,347	-,130
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-4,913	456,444	,000	-,238	,048	-,334	-,143
Eğitim durumunuz	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	5,617	,018	,730	449	,466	,026	,036	-,045	,098
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,767	387,582	,444	,026	,034	-,041	,094
Çalışılan okul türü	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	7,192	,008	-6,437	456	,000	-,484	,075	-,632	-,336
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-6,273	312,217	,000	-,484	,077	-,637	-,332
yaş grubu	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,209	,648	2,539	457	,011	,237	,093	,053	,421
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			2,509	328,099	,013	,237	,094	,051	,423
Mesleki Kıdem	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,075	,784	1,359	449	,175	,168	,124	-,075	,413
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,356	325,814	,176	,168	,124	-,076	,413

Tablo 64 ve Tablo 69 'da görüldüğü gibi çalışılan okul türü, okuldaki görev, yaş, mesleki kıdem için $p < 0,05$ tir.

Tablo 70: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	P	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	6,428	,012	,752	457	,453	,067	,089	-,108	,243
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,722	303,369	,471	,067	,093	-,116	,250
Okul çalışanları ile uyumludur	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	10,555	,001	1,647	458	,100	,163	,099	-,031	,358
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,590	307,723	,113	,163	,102	-,038	,366
Değişmeye ve yeniliklere açıktırlar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	12,853	,000	2,034	456	,043	,209	,102	,007	,411
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,950	301,851	,052	,209	,107	-,001	,420
Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	12,746	,000	1,835	459	,067	,194	,106	-,013	,403
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,753	300,503	,081	,194	,111	-,023	,413
Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,037	,847	-,293	457	,770	-,029	,100	-,227	,168
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,291	336,066	,771	-,029	,101	-,228	,169

Tablo 64 ve Tablo 70’te görüldüğü gibi “değişmeye ve yeniliklere açıktır” yargısı için $p < 0,05$ tir.

Tablo 71: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	P	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Çoşkulu, esprili ve enerjik bir kişiliktir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	4,387	,037	1,455	457	,146	,155	,106	-,054	,365
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,402	303,998	,162	,155	,110	-,062	,373
Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	1,084	,298	,338	455	,735	,036	,106	-,173	,245
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,334	329,574	,739	,036	,108	-,176	,248
Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,129	,719	,714	458	,476	,079	,111	-,138	,297
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,710	340,718	,478	,079	,111	-,140	,298
İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	3,874	,050	,475	459	,635	,042	,089	-,132	,217
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,465	323,105	,642	,042	,091	-,136	,221
Karar alırken pratik yollar bulur	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	7,629	,006	2,470	456	,014	,235	,095	,048	,422
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			2,372	303,460	,018	,235	,099	,040	,430

Tablo 64 ve tablo 71’de görüldüğü gibi “Karar alırken pratik yollar bulur” yargısı için $p < 0,05$ tir.

Tablo 72: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	P	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,839	,360	1,899	457	,058	,208	,109	-,007	,424
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,845	313,840	,066	,208	,113	-,013	,430
Risk alır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	1,200	,274	1,206	457	,228	,138	,114	-,086	,363
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,179	322,101	,239	,138	,117	-,092	,368
Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	4,365	,037	1,254	452	,211	,141	,112	-,080	,362
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,221	307,456	,223	,141	,115	-,086	,368
Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,075	,784	-,749	456	,454	-,075	,100	-,273	,122
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,750	340,771	,454	-,075	,100	-,273	,122
Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	2,323	,128	,126	457	,900	,013	,110	-,203	,231
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,124	321,225	,902	,013	,112	-,208	,236

Tablo 64 ve tablo 72'ye bakıldığında $P < 0,05$ olduğu bir yargı yoktur.

Tablo 73: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	p	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Etik değerlere saygılıdır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	2,296	,130	,054	459	,957	,005	,093	-,178	,188
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,053	336,009	,957	,005	,094	-,179	,190
Yaptıkları söylediklerinin aynıdır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,545	,461	,075	457	,940	,0081	,107	-,203	,220
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,074	333,871	,941	,008	,108	-,205	,222
Olumsuzlukları hoş görür	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	1,495	,222	,962	456	,337	,099	,103	-,103	,302
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,973	352,413	,331	,099	,102	-,101	,300
Kendine güvenir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	5,592	,018	,510	455	,610	,047	,093	-,136	,232
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,489	299,082	,625	,047	,098	-,145	,240
Kararları çalışanların katılımıyla alır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	3,923	,048	-,516	453	,606	-,056	,108	-,270	,157
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,501	312,579	,616	-,056	,112	-,276	,164

Tablo 64 ve tablo 73'e bakıldığında $P < 0,05$ olduğu bir yargı yoktur.

Tablo 74: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	p	t	sd	p	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,054	,817	,081	458	,935	,008	,101	-,190	,207
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,082	352,763	,935	,008	,100	-,189	,205
Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,509	,476	,017	454	,987	,001	,107	-,208	,212
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,016	333,957	,987	,001	,108	-,211	,214
Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	2,819	,094	,164	454	,870	,015	,096	-,173	,204
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,159	309,305	,874	,015	,099	-,179	,210
Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	2,867	,091	1,412	448	,159	,153	,108	-,060	,368
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,384	311,360	,167	,153	,111	-,064	,372
Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	12,166	,001	-,314	456	,753	-,032	,104	-,237	,171
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,300	296,495	,764	-,032	,109	-,247	,181

Tablo 64 ve tablo 74'e bakıldığında $P < 0,05$ olduğu bir yargı yoktur.

Tablo 75: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	p	t	sd	p	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	6,057	,014	1,372	453	,171	,146	,106	-,063	,356
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,313	296,319	,190	,146	,111	-,073	,365
Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	10,450	,001	1,883	455	,060	,197	,105	-,008	,404
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,803	298,382	,072	,197	,109	-,018	,414
Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	7,346	,007	,274	454	,784	,027	,100	-,170	,226
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,263	295,721	,793	,027	,105	-,179	,234
Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını verir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	16,994	,000	1,267	457	,206	,123	,097	-,067	,314
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,206	294,926	,229	,123	,102	-,077	,324
Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	2,624	,106	-,156	453	,876	-,016	,106	-,226	,193
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,152	313,935	,879	-,016	,109	-,231	,197

Tablo 64 ve tablo 75'e bakıldığında $P < 0,05$ olduğu bir yargı yoktur.

Tablo 76 : Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	p	t	sd	P	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Çalışanlar yöneticiye güvenir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	6,904	,009	,955	457	,340	,104	,109	-,111	,320
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,930	319,308	,353	,104	,112	-,117	,326
Başarılı liderlik davranışı gösterir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	9,929	,002	,826	457	,409	,088	,107	-,122	,299
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,796	308,117	,427	,088	,111	-,130	,308
Çalışanlara değer verir ve güvenir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	15,346	,000	1,441	458	,150	,160	,111	-,058	,379
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,373	298,215	,171	,160	,117	-,069	,390
Karizmatiktir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	7,650	,006	2,482	457	,013	,283	,114	,059	,508
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			2,376	302,375	,018	,283	,119	,048	,518
Disiplinli,tutarlı ve otoriterdir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	,303	,582	-,892	457	,373	-,094	,106	-,302	,113
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			-,891	342,464	,373	-,094	,106	-,303	,114

Tablo 64 ve tablo76'ya ya bakıldığında “ karizmatiktir” yargısı için $p < 0,05$ diğer yargılarda ise $p > 0,05$ tir.

Tablo 77: Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi

Bağımsız Değişkenler Testi										
		Varyansların Eşitliği		t- Testi Ortalamaların Eşitliği						
		F	p	t	sd	p	Ort. Fark	Std. Hata Fark	95% Güven Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
Doğru, dürüst ve ahlaklıdır	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	1,336	,248	1,396	454	,163	,128	,092	-,052	,309
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,351	310,801	,178	,128	,095	-,058	,315
Alçak gönüllüdür	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	4,440	,036	1,086	458	,278	,113	,104	-,092	,320
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,053	314,714	,293	,113	,108	-,098	,326
Sosyal yönü güçlüdür	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	6,338	,012	1,024	456	,306	,109	,106	-,100	,319
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			,992	311,478	,322	,109	,110	-,107	,326
Başarılı bir konuşmacıdır,etkilidir ve ikna gücü yüksektir	Varyansların Eşit Farz Edilmesi	7,630	,006	1,530	458	,127	,168	,109	-,047	,384
	Varyansların Eşit Farz Edilmemesi			1,483	313,949	,139	,168	,113	-,054	,391

Tablo 64 ve tabloya 77'ye bakıldığında $P < 0,05$ olduğu bir yargı yoktur.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile okuldaki görevleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$). Erkek bireyler kadın bireylere göre daha fazla idari görev almaktadır.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile çalışılan okul türü arasında anlamlı farklılık vardır ($p < 0,05$). Erkek denekler daha çok endüstri meslek liselerinde görev yapmaktadırlar.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile yaş

grupları arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler kadın deneklere göre daha yaşlıdır.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile “değişmeye ve yeniliklere açıktır” yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler($\bar{X}=3,93$) kadın deneklere($\bar{X}=3,72$) göre yöneticilerin değişmeye ve yeniliklere açıktır yargısına daha fazla katılmaktadır.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile “karar alırken pratik yollar bulur” yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler ($\bar{X}=3,77$) kadın deneklere ($\bar{X}=3,54$) göre bu yargıya daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile “karizmatiktir” yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler ($\bar{X}=3,58$) kadın deneklere ($\bar{X}=3,30$) göre bu yargıya daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo 64 ve tablo 77 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile yukarıda belirtilen yargıları dışında kalan yargılar arasında anlamlı farklılık yoktur($p>0,05$). Bir başka deyişle araştırmaya katılanların diğer yargıları ile cinsiyetleri arasında bir ilişki yoktur.

BÖLÜM V

TARTIŞMALAR

Bu bölümde bulguların tartışmaları yapılmıştır. Araştırmaya katılanların, kişisel bilgi ve diğer bağımsız değişkenlere verdiği cevaplara ilişkin tartışmalara ve bağımsız değişkenlere göre bağımlı sorulara verdiği cevaplara ilişkin tartışmalara ve yorumlara yer verilmiştir.

V.1 ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

V.1.1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileriyle İlgili Tartışmalar

Araştırmaya katılanların % 63,9'u erkek, % 36,1'i ise kadındır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile okuldaki görevleri arasında anlamlı bir farklılık vardır($p < 0,05$). Erkek bireyler kadın bireylere göre daha fazla idari görev almaktadır. Kadın bireyler çoğunlukla kız meslek liselerinde çalışmaktadır. Erkek bireyler ise çoğunlukla endüstri meslek liselerinde çalışmaktadır. Erkek bireyler genellikle endüstri meslek liselerinde çalışmaktadır. Kız meslek lisesi müdürleri genellikle kadındır. Endüstri meslek liselerindeki yöneticilerin genellikle erkeklerden oluşmasının nedeni bu okullardaki öğretmenlerin çoğunluğunun erkeklerden oluşması ve okul müdürlerinin eski yönetmeliklerde meslek öğretmenlerinden seçilme zorunluluğundan kaynaklanmış olabilir. Ticaret meslek liselerinde erkek bireylerin kadın bireylere göre daha çok okul müdürü olmasının nedeni erkek bireylerin okul müdürlüğü için daha istekli olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılanların %6,9' u müdür, %13,4'ü müdür yardımcısı, %79,6' sı öğretmendir. Bunun nedeni okulun yönetim yapısından kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları %0,9'u önlisans %84,3'ü lisans ve %14,9'u lisansüstü şeklindedir. Bu durum, Milli Eğitim Bakanlığının son yıllarda öğretmen olarak görevlendirilecek personelde genellikle lisans düzeyinde eğitim görmüş öğretmenleri tercih etmesinden kaynaklanmış olabilir.

Araştırmaya katılanların %64,6'sı endüstri meslek liselerinde, %15,3'ü kız meslek liselerinde, %20,1'i ticaret meslek liselerinde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile çalışılan okul türü arasında farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler daha çok endüstri meslek liselerinde görev yapmaktadırlar. Endüstri meslek liselerindeki meslek alanlarını genellikle erkekler tercih etmektedir. Endüstri meslek liselerine meslek öğretmeni yetiştiren yükseköğretim kurumlarına baktığımızda buralarda okuyan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunu erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Bunun bir sonucu olarak endüstri meslek liselerindeki öğretmenlerin büyük bir bölümünü oluşturan meslek öğretmenleri sonucun bu şekilde çıkmasını sağlamış olabilir.

Araştırmaya katılanların ; %10,5'i 26 yaş ve altındadır, %44,4'ü 27–34 yaşındadır, %25,5'i 35–42 yaşındadır, %17,4'ü 43-50 yaşındadır, % 2,2'si 51 yaş ve üstü yaşındadır. Yaş gruplarına bakıldığında araştırmaya katılanların çoğunluğunu 27–34 yaş grubu öğretmenler oluşturmaktadır. Sonra ise 35–42 yaş grubu ve 43-52 yaş grubu öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile yaş grupları arasında farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler kadın deneklere göre daha yaşlıdır.

V.2.ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

V.2.1. Karşılaştığı Olayları Kavrayabilme Gücü Yüksek, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %4,6'sı az, %26,4'ü orta, %41,0'ı çok, %26,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,79$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,96$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,31$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,35$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,77$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,55$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadır.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir, liderlik davranışını çok taşıdığını düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.2. Okul Çalışanları İle Uyumludur, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, okul çalışanları ile uyumludur, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %10,4'ü az, %23,3'ü orta, %36,1'i çok, %28,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okul çalışanlarıyla uyumludur, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,71$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,95$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,41$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okul çalışanlarıyla uyumludur, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,70$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, okul çalışanlarıyla uyumludur, liderlik davranışını çok taşıdığını düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.3. Değişmeye Ve Yeniliklere Açıktır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, değişmeye ve yeniliklere açıktır, sorusunu araştırmaya katılanların %2,6'sı hiç, %8,3'ü az, %23,6'sı orta, %31,2'si çok, %34,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile “değişmeye ve yeniliklere açıktır”

yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler($\bar{X}=3,93$) kadın deneklere($\bar{X}=3,72$) göre yöneticilerin değişmeye ve yeniliklere açıktır yargısına daha fazla katılmaktadır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, değişmeye ve yeniliklere açıktır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. öğretmenler ($\bar{X}=3,76$), müdür yardımcısı($\bar{X}=4,01$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,68$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, değişmeye ve yeniliklere açıktır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,38$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,81$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,40$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, değişmeye ve yeniliklere açıktır, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmişler, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.4. Öğretmenlerin Düşünce Ve Görüşlerine Değer Verir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,9'u hiç, %11,7'si az, %24,7'si orta, %34,1'i çok, %25,6'sı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,56$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,82$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,50$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,52$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,41$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise

yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.5. Okulun Tüm Sorumluluğunu Üstlenmiştir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %9,2'si az, %25,1'i orta, %31,8'i çok, %32,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,75$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,90$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,62$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,37$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,67$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,75$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır.

Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.6. Coşkulu, Esprili Ve Enerjik Bir Kişiliktir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, coşkulu, esprili ve enerjik bir kişiliktir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, % 13,7'si az, %29,8'i orta, %31,8'i çok, %19,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,42$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,58$) ve müdürlere ($\bar{X} = 3,96$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,93$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,41$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,14$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir, liderlik davranışını orta düzeyde veya çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlere göre daha çok gösterdiği

düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.7. Sürekli Kendini Ve Çalışanları Geliştirecek Çalışmalar Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, sorusunu araştırmaya katılanların %4,2'si hiç, %13,6'sı az, %31,9'u orta, %28,9'u çok, %21,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,41$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,69$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,03$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,36$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,18$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar, liderlik davranışını orta düzeyde veya çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık

göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.8. Belirsizliği Ve Karmaşıklığı Hoş Görür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, sorusunu araştırmaya katılanların %13,5'i hiç, %30,9'u az, %30,2'si orta, %16,7'si çok, %8,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, yargıları arasında farklılık yoktur $P>0,05$. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, yargıları arasında farklılık yoktur $P>0,05$. Ticaret meslek, endüstri meslek ve kız meslek liselerinde çalışanların bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür, davranışını az

veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Yani okul müdürleri belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmüyor. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, görev türlerine ve çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermiyor.

V.2.9. İşin Bitirilmesi İşin Yoğun Çaba Gösterir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir, sorusunu araştırmaya katılanların %0,9'u hiç, %5,2'si az, %26,3'ü orta, %37,4'ü çok, %30,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,83$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,01$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,53$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,49$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,88$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, işin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir, liderlik davranışını çok veya tam gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret

meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.10. Karar Alırken Pratik Yollar Bulur, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, karar alırken pratik yollar bulur, sorusunu araştırmaya katılanların %2,4'ü hiç, %8,0'ı az, %30,2'si orta, %37,0'ı çok, %22,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile “karar alırken pratik yollar bulur” yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler ($\bar{X}=3,77$) kadın deneklere ($\bar{X}=3,54$) göre bu yargıya daha fazla katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karar alırken pratik yollar bulur, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,61$), müdür yardımcısı($\bar{X}=3,83$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,38$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karar alırken pratik yollar bulur yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,25$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,61$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,28$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, karar alırken pratik yollar bulur, liderlik davranışını

orta veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Erkek denekler kadın deneklere göre okul müdürlerinin işin bitirilmesi için çaba gösterdiğine daha çok inanmaktadır. Müdürlerinin genellikle erkek olması erkeklerle kadınlar arasındaki bu farkı ortaya çıkarmıştır. Erkeklerle kadınlar arasındaki iletişim hemcinslerine göre farklı olmaktadır. Bu durum da erkeklerin müdür davranışlarını daha iyi gözlemlemesine neden olmaktadır. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.11. Çalışanların İş Doyumunu Sağlayıcı Ve Onları Güdüleyici Çalışmalar Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar, sorusunu araştırmaya katılanların % 6,1'i hiç, % 18,7'si az, %32,5'i orta, %25,8'i çok, %16,9'u tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,18$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,48$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,96$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,14$) ve kız meslek

liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,04$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar, liderlik davranışını orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.12. Risk Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, risk alır, sorusunu araştırmaya katılanların %7,6'sı hiç, %15,6'sı az, %27,5'i orta, %29,9'u çok, %19,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, risk alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,25$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,56$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,46$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan risk alır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,86$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,31$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,05$) göre bu yargıya daha çok

katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, risk alır, liderlik davranışını orta veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.13. Cesaretlidir Ve Baskılara Karşı Dirençlidir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir, sorusunu araştırmaya katılanların %5,3'ü hiç, %11,6'sı az, %25,4'ü orta, %30,9'u çok, %26,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. öğretmenler ($\bar{X} = 3,52$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,75$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,43$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,55$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,23$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler, okul müdürlerinin, cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.14. Okulun Ortak Yararlarının Gerçekleşmesi İçin Çalışanları Bilgilendirir Ve Çalışmalarını Sağlar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, sorusunu araştırmaya katılanların %1,7'si hiç, %11,7'si az, %28,9'u orta, %32,4'ü çok, %25,2'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,58$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,90$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,28$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret

meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,36$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,48$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,56$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 21 yıl ve üstü olanlar($\bar{X}=3,94$), 1–5 yıl olanlara($\bar{X}=3,87$), 11–15 yıl olanlara($\bar{X}=3,69$), 16–20 yıl olanlara($\bar{X}=3,58$) ve 6–10 yıl olanlara($\bar{X}=3,54$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Denekler okul müdürlerinin, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenler az olan öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.15. Çalışanlarla Sürekli İletişim Halindedir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar.

Okul müdürleriyle ilgili, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, %15,2'si az, %26,5'i orta, %31,2'si çok, %22,3'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,40$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,77$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,28$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,23$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,28$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,51$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çalışanlarla sürekli iletişim halindedir, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.16. Etik Değerlere Saygılıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, etik değerlere saygılıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,9'u hiç, %3,7'si az, %22,5'i orta, %34,8'i çok, %37,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, etik değerlere saygılıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,95$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,96$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,78$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, etik değerlere saygılıdır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,46$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,87$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,02$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, etik değerlere saygılıdır, liderlik davranışını tam gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.17. Yaptıkları Söylediklerinin Aynısıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %4,1'i hiç, %11,5'i az, %25,2'si orta, %33,2'si çok, %26,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,57$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,72$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,50$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,35$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,47$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,52$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Mesleki kıdemi; 1–5 yıl olanlar ($\bar{X} = 3,89$), 21 yıl ve üstü olanlara ($\bar{X} = 3,83$), 11–15 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,75$), 6–10 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,51$) ve 16–20 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Denekler okul müdürlerinin, yaptıkları söylediklerinin aynısıdır, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdem arttıkça denekler başlıktaki yargıya daha az katılmaktadır. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin

yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.18. Olumsuzlukları Hoş Görür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, olumsuzlukları hoş görür, sorusunu araştırmaya katılanların %6,5'i hiç, %22,4'ü az, %35,7'si orta, %25,5'i çok, %9,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, olumsuzlukları hoş görür, yargıları arasında farklılık yoktur. $P>0,05$. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin olumsuzlukları hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan olumsuzlukları hoş görür yargıları arasında farklılık yoktur. $P>0,05$. Ticaret meslek, endüstri meslek ve kız meslek liselerinde çalışanların bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin olumsuzlukları hoş görmediği yargısına sahiptirler.

Araştırmaya katılanların yaşları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, olumsuzlukları hoş görür, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Bu yargıya;51 yaş ve üstü bireyler($\bar{X}=3,70$), 26 yaş ve altı($\bar{X}=3,35$),35–42 yaş($\bar{X}=3,15$), 27–34 yaş($\bar{X}=3,05$) ve 43–50 yaş($\bar{X}=2,87$) bireylere göre daha çok katılmaktadır.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında

anlamalı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, olumsuzlukları hoş görür, liderlik davranışını az veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, çalıştıkları okul türüne ve görev türüne göre farklılık göstermemektedir. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.19. Kendine Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, kendine güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların % 1,3'ü hiç, % 7,0'ı az, % 16,1'i orta, %38,8'i çok, %36,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamalı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamalı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,97$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=4,04$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,59$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,46$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,95$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,79$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamalı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi, 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}=4,25$), 1-5 yıl olanlara ($\bar{X}=4,19$),

11–15 yıl olanlara($\bar{X}=4,13$), 16–20 yıl olanlara($\bar{X}=3,91$) ve 6–10 yıl olanlara($\bar{X}=3,87$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Denekler okul müdürlerinin, kendine güvenir, liderlik davranışını çok veya tam gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenler mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.20. Kararları Çalışanların Katılımıyla Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, kararları çalışanların katılımıyla alır, sorusunu araştırmaya katılanların %6,3'ü hiç, %14,7'si az, %27,4'ü orta, %35,4'ü çok, %16,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kararları çalışanların katılımıyla alır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,30$), müdür yardımcısı($\bar{X}=3,64$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,09$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kararları çalışanların katılımıyla alır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar($\bar{X}=4,07$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,22$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,30$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, kararları çalışanların katılımıyla alır, liderlik davranışını çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.21. Okulun Başarısı İçin Elinden Gelen Tüm Olanakları Seferber Eder, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder, sorusunu araştırmaya katılanların % 2,2'si hiç, % 7,6'sı az, % 24,9'u orta, %30,5'i çok, %34,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,78$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,06$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,65$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,54$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde

çalışanlara ($\bar{X} = 3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder, liderlik davranışını tam veya çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.22. Çalışmaları Takım Ruhu İçinde Birlikte Yapar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar, sorusunu araştırmaya katılanların %3,7'si hiç, %13,3'ü az, %31,9'u orta, %27,7'si çok, %23,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,45$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,67$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,25$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar yargıları

arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,16$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,40$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,28$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çalışmalarını takım ruhu içinde birlikte yapar, liderlik davranışını orta düzeyde veya çok gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmişler, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.23. Açık Anlaşılır Ve Uygulanabilecek Kararlar Alır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,1'i hiç, %12,4'ü az, %29,0'ı orta, %36,5'i çok, %21,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$.

Öğretmenler ($\bar{X}=3,54$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,81$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,31$)

göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,27$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,50$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,35$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.24. Yetki Devri Yaparak Yetkilerini Paylaşır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır, sorusunu araştırmaya katılanların %4,2'si hiç, %10,6'sı az, %24,3'ü orta, %33,6'sı çok, %27,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır, yargıları

arasında farklılık yoktur $P>0,05$. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yöneticilerin yetki devri yaparak yetkilerini paylaşmadığı yargısına sahiptirler.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,19$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,62$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,32$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır, liderlik davranışını çok veya tam gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve görev türlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir.

V.2.25. Çalışanların Kendilerini Geliştirmelerini Sağlar, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar, sorusunu araştırmaya katılanların %3,3'ü hiç, %13,9'u az, %30,1'i orta, %32,0'ı çok, %20,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,43$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,73$) ve

müdürlere($\bar{X}=4,21$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,37$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,38$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.26. Stres Yönetimi, Çatışma Yönetimi Konularında Bilgildir Ve Bu Bilgilerini Gerektiğinde Kullanır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır, sorusunu araştırmaya katılanların %5,7'si hiç, %14,9'u az, %30,9'u orta, %32,8'i çok, %15,8'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,29$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,55$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,03$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=3,84$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,32$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,02$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.27. Karşılaştığı Sorunları Pratik Olarak Çözme Becerisine Sahiptir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir, sorusunu araştırmaya katılanların %2,8'i hiç, %12,9'u az, %26,6'sı orta, %32,1'i çok, %25,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,55$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,90$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,32$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,35$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,54$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,18$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, karşılaştığı sorunları pratik olarak çözme becerisine sahiptir, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.28. Bilgisayar Ve Diğer Yeni Teknolojileri Kullanır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır, sorusunu araştırmaya katılanların %2,2'si hiç, %9,4'ü az, %22,9'u orta, %36,0'ı çok, %29,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Müdür yardımcıları ($\bar{X} = 3,75$), öğretmenler ($\bar{X} = 3,77$), ve müdürlere ($\bar{X} = 4,34$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,42$), ve endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,70$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,46$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır, liderlik davranışını çok veya tam düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini

değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.29. Çeşitli Kaynaklardan Bilgi Toplama Yollarını Bilir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını verir, sorusunu araştırmaya katılanların %2,2'si hiç, %8,0'ı az, %23,2'si orta, %38,4'ü çok, %28,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,77$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,87$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,37$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,40$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,74$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,41$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir, liderlik davranışını çok veya tam düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği

düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.30. Okulun Vizyonunu Çalışanlarla Birlikte Belirler, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler, sorusunu araştırmaya katılanların %4,8'i hiç, %11,8'i az, %30,0'ı orta, %33,0'ı çok, %20,4'ü tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,43$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,70$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,39$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,23$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık

göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.31. Çalışanlar Yöneticiye Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çalışanlar yöneticiye güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,3'ü hiç, %13,9'u az, %24,1'i orta, %32,4'ü çok, %25,2'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlar yöneticiye güvenirler, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,52$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,69$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,43$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanlar yöneticiye güvenirler yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,28$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,45$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,34$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlar yöneticiye güvenirler, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Mesleki kıdemi; 1–5 yıl olanlar ($\bar{X} = 3,91$), 21 yıl ve üstü

olanlara $\bar{X} = 3,73$), 11–15 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,63$), 6–10 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,47$) ve 16–20 yıl olanlara ($\bar{X} = 3,46$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Denekler okul müdürlerinin, çalışanlar yöneticiye güvenirlere, liderlik davranışını çok veya tam düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler. Mesleki kıdemi az olan öğretmenler mesleki kıdemi çok olan öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır.

V.2.32. Başarılı Liderlik Davranışı Gösterir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, başarılı liderlik davranışı gösterir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,9'u hiç, %11,3'ü az, %28,0'ı orta, %30,2'si çok, %26,7'si tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, başarılı liderlik davranışları gösterir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,56$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,79$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,34$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan Başarılı liderlik davranışları gösterir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,23$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,55$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,30$) göre

bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, başarılı liderlik davranışları gösterir, liderlik davranışını çok veya orta düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.33. Çalışanlara Değer Verir Ve Güvenir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, çalışanlara değer verir ve güvenir, sorusunu araştırmaya katılanların %5,4'ü hiç, %10,4'ü az, %24,7'si orta, %31,4'ü çok, %28,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlara değer verir ve güvenir, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,58$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,75$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,46$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan çalışanlara değer verir ve güvenir yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,30$), endüstri meslek

liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,58$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,21$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, çalışanlara değer verir ve güvenir, liderlik davranışını çok veya tam düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmişler, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.34. Karizmatiktir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, karizmatiktir, sorusunu araştırmaya katılanların %7,6'sı hiç, %11,1'i az, %29,9'u orta, %27,8'i çok, %23,6'sı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile "karizmatiktir" yargısı arasında anlamlı farklılık vardır($p<0,05$). Erkek denekler ($\bar{X}=3,58$) kadın deneklere ($\bar{X}=3,30$) göre bu yargıya daha fazla katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, karizmatiktir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,40$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,65$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan karizmatiktir yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$.

Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=3,95$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,43$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,08$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, karizmatiktir, liderlik davranışını orta veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Erkek bireyler kadın deneklere göre daha çok müdürlerin karizmatik olduğunu düşünmektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcıları öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcıları ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.35. Disiplinli, Tutarlı Ve Otoriterdir, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, sorusunu araştırmaya katılanların %3,0'ı hiç, %10,8'i az, %26,9'u orta, %30,2'si çok, %29,1'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Öğretmenler ($\bar{X}=3,66$), müdür yardımcısı ($\bar{X}=3,80$) ve müdürlere ($\bar{X}=4,15$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan disiplinli, tutarlı ve otoriterdir yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X}=4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,56$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X}=3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, yargıları arasında farklılık vardır $P<0,05$. Mesleki kıdemi; 1–5 yıl olanlar ($\bar{X}=3,96$), 21 yıl ve üstü olanlara ($\bar{X}=3,85$), 11–15 yıl olanlara ($\bar{X}=3,83$), 6–10 yıl olanlara ($\bar{X}=3,55$) ve 16–20 yıl olanlara ($\bar{X}=3,61$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Denekler okul müdürlerinin, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, liderlik davranışını çok veya tam düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdemi az olan öğretmenler mesleki kıdemi çok olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcısı öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcısı ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.36. Doğru, Dürüst Ve Ahlaklıdır, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, doğru, dürüst ve ahlaklıdır, sorusunu araştırmaya katılanların %1,5'i hiç, %4,4'ü az, %15,1'i orta, %32,5'i çok, %46,5'i tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, doğru dürüst ve ahlaklıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 4,11$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,28$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,75$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, doğru dürüst ve ahlaklıdır, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,61$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,04$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 4,20$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, doğru dürüst ve ahlaklıdır, liderlik davranışını tam veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.37. Alçak Gönüllüdür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, alçak gönüllüdür, sorusunu araştırmaya katılanların %3,5'i hiç, %6,9'u az, % 21,4'ü orta, %31,2'si çok, %37,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, alçak gönüllüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,81$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 4,09$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,65$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan alçak gönüllüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,33$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,81$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,77$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, alçak gönüllüdür, liderlik davranışını tam veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.38. Sosyal Yönü Güçlüdür, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, sosyal yönü güçlüdür, sorusunu araştırmaya katılanların %3,7'si hiç, %8,9'u az, %23,5'i orta, %32,0'ı çok, %32,0'ı tam şeklinde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, sosyal yönü güçlüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,72$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,95$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,38$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan sosyal yönü güçlüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,26$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,71$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,50$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, sosyal yönü güçlüdür, liderlik davranışını tam veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmiştir, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

V.2.39. Başarılı Bir Konuşmacıdır, Etkilidir Ve İkna Gücü Yüksek, Yargısına Verilen Cevaplarla İlgili Tartışmalar

Okul müdürleriyle ilgili, başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna gücü yüksektir, sorusunu araştırmaya katılanların %4,3'ü hiç, %10,6'sı az, %24,2'si orta, %30,3'ü çok, %30,5'i tam şekilde cevaplandırmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları ile başlıktaki yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların görev türleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür, yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Öğretmenler ($\bar{X} = 3,69$), müdür yardımcısı ($\bar{X} = 3,70$) ve müdürlere ($\bar{X} = 4,21$) göre bu yargıya daha az katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların çalıştığı okul türü ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür yargıları arasında farklılık vardır $P < 0,05$. Ticaret meslek liselerinde çalışanlar ($\bar{X} = 4,15$), endüstri meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,67$) ve kız meslek liselerinde çalışanlara ($\bar{X} = 3,37$) göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre bu yargıya bakışları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre bu yargıya bakışlarında anlamlı bir fark yoktur.

Denekler okul müdürlerinin, başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür, liderlik davranışını tam veya çok düzeyde gösterdiğini düşünmektedir. Bu görüş araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. Ticaret meslek lisesi müdürlerinin yargıda belirtilen liderlik davranışını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok gösterdiği düşünülmektedir. Görev türlerine göre müdür ve müdür yardımcılarını öğretmenlere göre bu yargıya daha çok katılmaktadır. Bunun nedeni ise müdürler kendilerini değerlendirmişler, müdür yardımcılarını ise yönetici pozisyonunda olduklarından dolayı müdüre yakın görüş bildirmiş olabilirler.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR

Bu bölümde okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

VI.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN KİŞİSEL BİLGİLERİYLE İLGİLİ SONUÇLAR

1. Araştırmaya katılanların % 63,9'u erkek, % 36,1'i ise kadındır.
2. Erkek bireyler kadın bireylere göre daha fazla idari görev almaktadır.
3. Kadın bireyler çoğunlukla kız meslek liselerinde çalışmaktadır.
4. Erkek bireyler ise çoğunlukla endüstri meslek liselerinde çalışmaktadır.
5. Kız meslek lisesi müdürleri genellikle kadındır.
6. Araştırmaya katılanların %6,9' u müdür, %13,4'ü müdür yardımcısı, %79,6' sı öğretmendir.
7. Araştırmaya katılanların eğitim durumları %0,9'u önlisans %84,3'ü lisans ve %14,9'u lisansüstü şeklindedir.
8. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
9. Araştırmaya katılanların %64,6'sı endüstri meslek liselerinde, %15,3'ü kız meslek liselerinde, %20,1'i ticaret meslek liselerinde çalışmaktadır.
10. Araştırmaya katılanların ; %10,5'i 26 yaş ve altındadır, %44,4'ü 27-34 yaşındadır, %25,5'i 35-42 yaşındadır, %17,4'ü 43-50 yaşındadır, % 2,2'si 51 yaş ve üstü yaşındadır.
11. Erkek denekler kadın deneklere göre daha yaşlıdır.

VI.2. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR

VI.2.1. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1. Erkek denekler kadın deneklere göre daha yaşlıdır.
2. Erkek bireyler kadın bireylere göre daha fazla idari görev almaktadır.
3. Erkek denekler daha çok endüstri meslek liselerinde görev yapmaktadırlar.
4. Erkek denekler kadın deneklere göre yöneticilerin liderlik davranışlarından olan, değişmeye ve yeniliklere açıktır, yargısına daha fazla katılmaktadır.
5. Erkek denekler kadın deneklere göre yöneticilerin liderlik davranışlarından olan, karar alırken pratik yollar bulur, yargısına daha fazla katılmaktadır.
6. Erkek denekler kadın deneklere göre yöneticilerin liderlik davranışlarından olan, karizmatiktir, yargısına daha fazla katılmaktadır.
7. Diğer liderlik davranışları araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

VI.2. 2. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Görevleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenler okul müdürünün belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği görüşündedir.
2. Müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenler okul müdürünün olumsuzlukları hoş görmediği görüşündedir.
3. Okul müdürünün diğer liderlik davranışlarına dair görüşlerde görev türlerine göre farklılık vardır. Okul müdürleri, müdür yardımcısı ve öğretmenlere göre liderlik davranışlarını taşıdığına daha çok inanmaktadır. Müdür yardımcılarını müdürün bu görüşüne öğretmenlerden daha çok katılmaktadır.

VI.2.3. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Çalıştığı Okul Türü Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1. Endüstri meslek lisesi, kız meslek lisesi ve ticaret meslek lisesi öğretmenleri okul müdürünün belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği görüşündedir.
2. Endüstri meslek lisesi, kız meslek lisesi ve ticaret meslek lisesi öğretmenleri okul müdürünün olumsuzlukları hoş görmediği görüşündedir.
3. Okul müdürünün diğer liderlik davranışlarına dair görüşlerde okul türüne göre farklılık vardır. Ticaret meslek lisesi müdürleri, yargılarda belirtilen liderlik davranışlarını endüstri meslek ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok göstermektedir. Endüstri meslek lisesi müdürleri, yargılarda belirtilen liderlik davranışlarını kız meslek lisesi müdürlerine göre daha çok göstermektedir.

VI.2.4. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Yaşları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1. Araştırmaya katılanların yaşları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, olumsuzlukları hoş görür, yargıları arasında farklılık vardır. Bu yargıya;51 yaş ve üstü bireyler, 26 yaş ve altı,35-42 yaş, 27-34 yaş ve 43-50 yaş bireylere göre daha çok katılmaktadır.
2. Araştırmaya katılanların yaşları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki olumsuzlukları hoş görür yargısı dışındaki diğer değişkenlerdeki yargıları arasında farklılık yoktur.

VI.2.5. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdemleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

1. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar, yargıları arasında farklılık vardır. Mesleki kıdemi; 21 yıl ve üstü olanlar, 1-5 yıl olanlara, 11-15 yıl olanlara, 16-20 yıl olanlara ve 6-10 yıl olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile mesleki 1-5 yıl olan öğretmen

görüşleri birbirine yakındır. Bunun dışındakilerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenler bu görüşe daha çok katılmaktadır.

2. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, yaptıkları söylediklerinin aynıdır, yargıları arasında farklılık vardır. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar, 21 yıl ve üstü olanlara, 11-15 yıl olanlara, 6-10 yıl olanlara ve 16-20 yıl olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile mesleki 1-5 yıl olan öğretmen görüşleri birbirine yakındır. Bunun dışındakilerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenler bu görüşe daha çok katılmaktadır.
3. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, kendine güvenir, yargıları arasında farklılık vardır Mesleki kıdemi; 21 yıl ve üstü olanlar, 1-5 yıl olanlara, 11-15 yıl olanlara, 16-20 yıl olanlara ve 6-10 yıl olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile mesleki 1-5 yıl olan öğretmen görüşleri birbirine yakındır. Bunun dışındakilerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenler bu görüşe daha çok katılmaktadır.
4. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, çalışanlar yöneticiye güvenirler, yargıları arasında farklılık vardır. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar, 21 yıl ve üstü olanlara, 11-15 yıl olanlara, 6-10 yıl olanlara ve 16-20 yıl olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile mesleki 1-5 yıl olan öğretmen görüşleri birbirine yakındır. Bunun dışındakilerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenler bu görüşe daha çok katılmaktadır.
5. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki değişkenlerden olan, disiplinli, tutarlı ve otoriterdir, yargıları arasında farklılık vardır. Mesleki kıdemi; 1-5 yıl olanlar, 21 yıl ve üstü olanlara, 11-15 yıl olanlara, 6-10 yıl olanlara ve 16-20 yıl olanlara göre bu yargıya daha çok katılmaktadırlar. 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile mesleki 1-5 yıl olan öğretmen görüşleri birbirine yakındır. Bunun dışındakilerde mesleki kıdem arttıkça öğretmenler bu görüşe daha çok katılmaktadır.

6. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki diğer yargılarda anlamlı bir farklılık yoktur.

V2.2.6. Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

VI.2.7. Araştırmaya katılanların Okul Yöneticisinin Liderlik Davranışlarıyla ilgili görüşlerine ilişkin diğer sonuçlar

Denekler genel olarak okul müdürlerinin olumsuzlukları, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediği görüşündedir. Ancak bir kurumda süreç içerisinde belirsizlik ve karmaşıklık olması kaçınılmazdır. Geleceğin okul yöneticisinin olumsuzlukları, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmemek yerine pozitif bir düşünce ile olaylara yaklaşım durumu hoş görerek çalışanları etkileyip kurumu geleceğe taşıması gerekir.

Okul yöneticilerimizin diğer liderlik davranışlarının deneklere genel olarak çok, orta ve tam olarak değiştiği görülmektedir. Büyük bir çoğunlukta okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını çok gösterdiği deneklerce ifade edilmiştir. Bu durum sevindiricidir. Ancak geleceğin okul yöneticisinin liderlik davranışlarını genellikle tam göstermesi gerekmektedir.

Ticaret meslek lisesi müdürlerinin, endüstri meslek lisesi ve kız meslek lisesi müdürlerine göre okul müdürünün liderlik davranışlarını daha çok gösterdiği görülmüştür. Bu durum ticaret meslek lisesi müdürlerinin mesleki alanlarından kaynaklanmış olabilir. Zira ticaret mesleği yönetime daha yakın bir alandır.

“Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar”, “yaptıkları söylediklerinin aynısıdır”, “kendine güvenir”, “çalışanlar yöneticiye güvenirler” ve “disiplinli, tutarlı ve otoriterdir” yargılarında mesleki kıdeme göre farklılık olması okul yöneticisinin bütün mesleki kıdem gruplarıyla aynı iletişimi kuramadığını göstermektedir. Geleceğin okul yöneticisi liderlik davranışlarıyla bütün mesleki kıdem grupları ile aynı seviyede iletişim kuracaktır.

Liderlik hakkında yeni değerler ortaya çıkmaktadır. Yeni yaklaşımlar bir yanda liderliğin liderlik özellikleri ile olan ilişkisini zayıflatırken, diğer yanda karizma ile olan ilgisini de sorgulamaya başlamıştır. Hatta, Drucker karizmanın liderliğe engel olduğunu savunmaktadır. Karizma, lideri yanılmaz olduğundan emin hale getirir, değişme yeteneğini yok eder. Drucker'e göre etkin liderliğin temeli kurumunun misyonunu düşünmek, bunu tanımlamak ve gözle görülür bir biçimde ortaya koymaktır. Lider hedefleri tespit eder, standartları koyar ve bunların takipçisi olur(Özden, 1999,s.116'dan aktaran Korkmaz,2003).

Liderliğin kişisel özellikleri ile olan ilişkisini zayıflaması ve karizma ile olan ilgisinin azalması doğuştan lider olma anlayışını yıkmış, liderliğin öğrenebileceği kanaatini yaygınlaştırmıştır. Liderliğe yeni yaklaşımlar veya liderliği biçimlendiren yeni değerler ortaya çıkmaktadır. Bu değerleri İtaat yerine katılım, plan yerine seçenekler, yetkiyi toplama yerine dağıtma, aktarılan değil kazanılan otorite, sinerji şeklinde başlıklar halinde sayabiliriz(Korkmaz,2003).

Geleceğin Eğitim Lideri (Öğrenen Lider); Eğitim lideri öğretmenlerin ve öğrencilerin öğrenmesinde birinci derecede sorumlu olacak kişidir. Okul yöneticisinin öğrenmeye liderlik yapabilmesi için önce kendisinin öğrenmesi gerekir. Öğrenme hızı açısından öğrencilerin gerisinde kalan ve öğrenmeye karşı perdelerini çeken okul yöneticisi, geleceğin bilgi toplumunda tükenmeye mahkum olacaktır. Entelektüel sermayeyi yada örgütsel öğrenmeyi yönetmek yasal yetkiyi kullanarak insanlara bir şeyler öğretmek demek değildir. Öğrenen liderin entelektüel bir derinliği vardır. Bu liderler yaşam boyu öğrenen kişiler olduğu için öğrenme konusunda ilk önce kendilerini hesaba çeker. Öğrenen lider öğretmenlerin öğrenmesi için uygun bir öğrenme kültürü oluşturur. Bu liderler öğretmenlerin yeteneklerini geliştirebilmeleri için uygun bir ortam hazırlar. Bu ortamda öğretmenler özgür bir biçimde kendi yeteneklerini geliştirmeye çalışır(Korkmaz,2003).

Öğrenen lider öğrenen okulu oluşturabilen kişidir. Geleceğin okul modeli kuşkusuz öğrenen okul olacaktır. Öğrenen okul yöneticisi öğretmen ve öğrencisiyle sürekli olarak grup halinde öğrenen ve kendini geliştiren okuldur. Öğrenen lider grup halinde öğrenmenin gerçekleşmesinden oluşan enerjiden yararlanmaya çalışır. Bu

inanılmaz grup enerjisi okulun beyin enerjisi olarak da görülebilir (Çelik, 1999,s.200'den aktaran Korkmaz,2003).

Bilim ve teknolojideki gelişmelere bağlı olarak toplumsal hayatta meydana gelen değişimler, eğitime duyulan ihtiyacın önemini daha da artırmaktadır. Son yıllarda çok sık olarak karşılaşılan yeni dünya düzeni, küreselleşme, dünyaya açılma, yeniden yapılanma gibi kavramlar özellikle sanayi sonrası bilgi toplumlarını ifade etmede kullanılan popüler tanımlar arasındadır. Bu tanımların temeline bakıldığında, bilgi kavramının önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğu görülmektedir. Bilginin bu derece önem kazanması bilginin üretildiği ve dağıtıldığı önemli kaynaklardan biri olan eğitim kurumlarının yapısını, işleyişini, yönetimini, programlarını kısacası eğitim örgütünün bütününe değişmeye zorlamaktadır(Korkmaz,2003).

Bir örgütte, yönetimin iş görenleri verimli kılması, işten doyuma ulaştırması, takım çalışmasını gerçekleştirmesi, iş görenlerin uyumunu sağlaması ve çatışmalarını yönetmesi örgütü dinamik bir niteliğe kavuşturmasıyla mümkündür. Dinamik bir örgütün ise çevresindeki değişme ve yenileşmelere ilgisiz kalması düşünülemez(Başaran, 1992,s.67'den aktaran Korkmaz, 2003).

Büyük bir değişim süreci yaşayan dünya platformunda toplumların artık güç dengesi bilgi üzerine kurulmaktadır. Bugün bilgiyi depolama değil, onu kullanma ve ondan yeni bilgi üretme gücün belirleyicisi haline gelmiştir. Toffler, günümüzde bilginin yeni doruklara ulaşmasını ve en önemlisi güç kaynağı haline gelmesini anlatmaktadır. Bundan böyle toplumlardaki iktidar kavgasının merkezini bilginin denetimi oluşturacaktır. Bu bağlamda, internetin hem bilgi üretimi, hem de dağıtımında oynadığı rol, bilgiye yatırım yapanların ürünlerini çoktan almaya başlamalarının en güzel örneğidir(Korkmaz,2003).

Okul yöneticileri olumsuzlukları, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmediklerini ifade etmiştir. Bu görüşe müdür yardımcıları ve öğretmenler katılmıştır. Okul müdürleri, bunun dışındaki okul yöneticisinde bulunması gereken liderlik davranışlarını gösterdiğini müdür yardımcılara ve öğretmenlere göre daha çok düşünmektedir. Müdür yardımcıları okul müdürünün bu görüşüne öğretmenlerden daha çok katılmaktadır. Bu durum okul müdürü ve müdür yardımcılarının birer yönetici

olmasından kaynaklanmıştır. Böyle bir sonuç okul müdürünün kurum içerisinde bütün bireylerle veya yönetim kademeleriyle aynı seviyede iletişim kuramadığını göstermektedir. Geleceğin okul yöneticisi okul içerisinde bütün bireylerin veya çalışanların yönetici hakkında liderlik özellikleri bakımından farklı düşünmediği bir örgütlenmeyi oluşturmalıdır. Geleceğin okul yöneticisi bütün birimlerde veya kademelerde eşgüdüm oluşturacak bir yapıyı kuracaktır. Geleceğin okul yöneticisi liderlik davranışlarını tam göstermelidir. Geleceğin okul yöneticisi şimdiden başlayarak bu eşgüdümü ve örgütlenmeyi oluşturmalıdır. Geleceğin okul yöneticisi dönüşümcü liderlik anlayışı ile kurumunu yönetecektir.

Liderlik belki kısmen doğuştan, belki de çoğu öğrenilebilir. İçimizdeki Liderlere baktığımızda anlıyoruz ki hepsinin ortak yönü, büyük ve farklı hedefler koyarak, onlara kitlenmeleri, etraflarındaki kişileri bu hedeflere kitlemeleri, coşturmaları ve sonuçları birlikte gerçekleştirmeleri. Lider ise bu yeni düşünceleri getiren, geliştiren ve gerçekleştiren ekibe önderlik eden kişidir(<http://www.amrop-tr.com/Tlider.htm>).

BÖLÜM VII

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulardan ve sonuçlardan yararlanarak, Meslek Lisesi Yöneticilerinin gelecekteki okul yöneticilerinde bulunması gereken liderlik özelliklerini taşımalarını olumsuz etkileyen nedenlerin öğrenilmesi ve bu olumsuzlukların giderilmesi için alınabilecek önlemlere ve önerilere yer verilmiştir.

Geleceğin okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını etkili bir şekilde göstermesi gerekir. Bunun için olumsuzlukları, belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görmeyen okul yöneticilerinin etkili bir yönetim, stres yönetimi, çatışma yönetimi ve liderlik eğitimi alması gerekmektedir.

İyimser tutum yapıcıdır. Çünkü, her sorunun bir çözümü olduğu inancına sahiptir. İyimser kişi söz konusu çözümü bulabileceğine inanır ve bu yüzden enerjisinin ne yapabileceğine odaklanır. Lider olarak göreviniz, çözüm bulmaktır. En zor durumda bile hedefi ve başarıyı çalışanlarınızın gözünde canlandırmayı başarabilmelisiniz. Bu nedenle en sıkıntılı durumlarda kaygınızı denetlemeniz ve ekibin moralini yüksek tutmanız gerekir. Buda ancak kuvvetli bir kişiliğe sahip olmakla mümkündür. Kişiliğin gücü zor durumlarda ortaya çıkar. Çalışanlarınız size güvenip güvenmeyeceklerine böyle zamanlarda karar verir. İyimser tutumla, iş hayatında başarının belirleyicisi olan iç motivasyon arasında çok sıkı bir bağ vardır. İyimser yöneticilerin, iş hayatında daha başarılı oldukları bilinir. Bunun nedeni iyimserlikleriyle astlarına örnek olmaları, onları daha olumlu ve yapıcı tavra yöneltmeleridir. Ayrıca ekip içinde çalışanların enerjisini yükseltir; bu enerjiyi işe odaklamalarına imkan verir(Baltaş,2007,s.20).

Okul yöneticilerinin liderlik davranışları genellikle orta veya çok düzeydedir. Bu davranışların genellikle tam düzeyde olması için geleceğin okul yöneticisi okul müdürlerinin etkili bir liderlik eğitiminden geçmesi gerekir. Bu amaçla üniversitelerle işbirliği yapılarak okul yöneticilerine liderlik eğitimi verilebilir. Belli başarılar kazanmış yöneticilerin diğer yöneticilere başarılı olduğu konuyu anlatmasını sağlayacak eğitim ortamları oluşturulmalıdır.

Değişim bir kurumu başarıya taşıyacak en önemli olgudur. Okul yöneticisi bir lider olarak değişim ve değişimin getireceği yeniliklere açık olmalıdır. Bilgi ve iletişimin ön plana çıktığı günümüzde kendini yenilemeyen lider çağın gerisinde kalacaktır. Bu nedenle lider kendini yenilemeli ve çalışanlarını da aynı doğrultuda yenilemelidir. Çalışanlar değişime direnecektir. Lidere düşen görev çalışanları değişimin getireceği yeniliklere inandırmaktır.

Değişime direnişin nedeni, eski alışkanlıkların yarattığı rahatlığı bozmamak ve konfor alanından çıkmamak için değişime direnmek, bu günün iş dünyasında yeri olmayan bir tutumdur. Bu tutumda olanlarının kurum içindeki varlığı yarardan çok zarar getirir. Bu noktada iş lideri olarak sizin rolünüz önem kazanmaktadır. Çalışanlarının değişikliklere direnmesinin en büyük nedeni, yetenek veya becerilerinin yeni iş yapma biçimleri için yeterli olmayabileceğinden korkmalarıdır. Çalışanlarınız bilinen geçmişin ve başarılarının rahatlığından vazgeçmek istemez, bilinmeyen geleceğin getirebileceklerinden korkarlar. Başka bir deyişle, asıl kaygı yaratan, değişim değil, belirsizliktir. Liderin görevi, çalışanlar için bilinmez olanı belirgin ve üstesinden gelenebilir kılmaktır. Değişim ve belirsizliğin tehdit değil de fırsat olarak algılanması için size düşen, çalışanların geçmişte başarılı olmalarına yol açan kişisel özelliklerini ortaya koymanız, gelecekteki engellerle zorlukları aşmak için aynı özellikleri nasıl kullanmaları gerektiğini bulmalarını sağlamanızdır . Bunu başarabilerseniz, çalışanlar, kurum içindeki her türlü değişikliği istek ve coşkuyla karşılayacaktır(Baltaş,2007,s.8-9).

Okul yönetiminde çağdaş yaklaşımlar incelenerek bu bilgilere göre okul yöneticileri eğitilmelidir. Ayrıca geleceğin okul yöneticisi bilgi çağında okulunun lideri olmasının bilincinde olup etkili olarak bilgiye önem vermelidir. Geleceğin okul yöneticisi okulu, bütün çalışanların öğrendiği ve bilgisini çalışma arkadaşlarıyla paylaştığı bir kültüre kavuşturmalıdır.

Ticaret meslek lisesi müdürlerinin endüstri meslek lisesi ve kız meslek lisesi müdürlerine göre daha etkili olmasının nedenleri araştırılmalıdır. Bu bilgiler ışığında meslek lisesi yöneticilerinin liderlik eğitimi yapılmalıdır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında lisans düzeyinde eğitim görenlerin sayısı lisansüstü eğitim görenlere göre daha fazladır. Okul yöneticisi çalışanların lisansüstü eğitim görmelerini teşvik etmeli ve desteklemelidir.

Yönetim görevini çoğunlukla erkekler seçmiştir. Okul yöneticisi, kadınlarında yönetim görevi konusunda istekli olmaları için teşvik etmelidir.

“Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar”, “yaptıkları söylediklerinin aynısıdır”, “kendine güvenir”, “çalışanlar yöneticiye güvenirler” ve “disiplinli, tutarlı ve otoriterdir” yargılarında mesleki kıdeme göre farklılık olması okul yöneticisinin bütün mesleki kıdem gruplarıyla aynı iletişimi kuramadığını göstermektedir. Geleceğin okul yöneticisi sağlıklı bir iletişim sağlamalıdır. İletişimin çok yönlü ve olumlu olarak gerçekleşmesi için yoğun çaba göstermelidir. Okul yöneticisinin etkili iletişim kanallarından biri de toplantılardır. Okul yöneticisi toplantıları verimli hale getirmenin arayışı içinde olmalıdır.

İletişim, kelimeler, ses tonu ve beden dilinden oluşan bir bütündür. İyi dinlemek için iletişimin bu üç ögesini de kullanmak gerekir. Olumlu ve yapıcı ilişkiler, ancak dinleyerek kurulur. Bütün insanların iki temel ihtiyacı vardır: Anlaşılma ve önemsenme. İyi dinleyici olmak, insanların bu iki ihtiyacını karşılayacak çok değerli bir araçtır. Kendini savunma gereği duymadan fikri savunan ve sorgulayan tutum, karşılıklı öğrenmeyi en üst düzeye çıkarır ve toplantılardan en etkili sonuçların elde edilmesini sağlar. Ekip lideri olarak sizin göreviniz, üyeler arasındaki etkileşimin kişilik çatışmalarından uzak ve yapıcı olmasını sağlamaktır. Bir iş lideri olarak en önemli göreviniz, insanların gelişmesine imkan verecek geribildirimler vermektir. Ancak göreviniz geribildirim verdiğiniz zaman değil, karşınızdaki kişi sizi anlayıp geribildirim performansına yansıttığı zaman biter. Başarılı bir lider, olumsuz geribildirim uygun bir dille ve özsaygıyı en az zarar verecek şekilde aktararak çalışanın bu bilgiden yararlanmasını gerektiğini kabullenmesini sağlar. Geribildiriminin gelişme yolunda bir fırsat olarak değil de kasıtlı ve önyargılı bir eleştiri olarak algılanmasına yol açan yönetici, çalışmada kaçınma davranışı yaratır. Oysa insanlar kaçınma davranışı göstererek başarılı olamazlar (Baltaş, 2007, 34-43).

Okul yöneticileri çalışanlara birlikte okulun misyon ve vizyonunu açık bir şekilde belirlemelidir. Geleceğin okul yöneticisi karar sürecini hızlandırmalıdır. Kararlara çalışanların katılımını sağlamalıdır. Açık ve anlaşılır kararlar almalıdır.

Geleceğin okul yöneticisi pozitif düşünmelidir. Çalışanların motivasyonuna önem vermelidir. Güven ortamı oluşturmalıdır. Doğruluğu ve dürüstlüğü ön plana çıkarmalıdır. Enerjik olmalıdır. Çalışanları sürekli güdümelidir. Risk almalıdır. Okulun amaçlarını gerçekleştirme noktasında çalışanları sürekli bilgilendirmelidir. Çalışanları takım ruhu içinde çalıştırmalıdır.

Okul yöneticileri etkili liderde bulunması gereken bütün davranışları öğrenerek bunları okulda uygulamalıdır. Dönüşümcü liderlik anlayışıyla bütün çalışanları bilgilendirmelidir.

KAYNAKÇA

1. ADALI, S., <http://www.gidasanayii.com/modules.php?name=News&file=article&sid=5197> Erişim:01.02.2008, **2008**
2. ARIBOĞAN, D. Ü., Asya Pasifik Bülteni, <http://www.bahcesehir.edu.tr/UserFiles/bulten/asyapasifikbultenimart.pdf> Erişim:24.02.2008, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, **2007**
3. AUGUSTINE, N.R. Etik Davranış. Executive Excellence, **1998**
4. AYDIN, M., Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yayınları, Ankara, **1994**
5. AYDIN, M., Eğitim Yönetimi. Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, **2005**
6. BALTAŞ, A.,Yeni Yöneticinin El Kitabı, Remzi Kitabevi, İstanbul,**2007**
7. BAŞARAN, İ. E., Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, **1992**
8. BAŞARAN, İ.E., Yönetimde İnsan İlişkileri. Kadıoğlu Matbaası, Ankara, **1992**
9. BİRDAL, İ. Aydemir, N., Yönetim Teorileri, Sistem Yayıncılık, İstanbul, **1992**
10. BURNS, J.M., Leadership, Harper And Row, New York, **1978**
11. CAN, H., Organizasyon Ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara, **1991**
12. CARLSON, D.S. & Perrew P.L., Institutionalization Of Organizational Ethiccs Through Transformational Leadership, Journal Of Business Ethics, Vol 14. **1995**
13. COVEY, S.R., Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı, (Suveren, G. Ve Deniztekin, O. Çev.), (Eserin Aslımın Basım Tarihi 1989), Varlık Yayınları, İstanbul, **2000**
14. CUNNINGHAM, W. G. & Cordeiro, P. A., Enducational Leadership: A Problem-Based Approach, Pearson Education Inc, Boston, **2003**
15. ÇELİK, V., Eğitimsel Liderlik, Pegem A Yayıncılık, Ankara, **1999**
16. ÇELİK, V., Eğitimsel Liderlik, Pegem A Yayınları, Ankara, **2003**
17. ÇELİK, V., Geleceğin Okul Yöneticisinin Liderlik Özellikleri,(Özet Kitabı), VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Cilt II ,Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Konya, **1998**
18. EFİL, İ., Toplam Kalite Yönetimi Ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi, Alfa Yayınları, İstanbul, **1999**

19. ENSARİ, H., 21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi, Sistem Yayınları, . İstanbul, **1999**
20. ERDOĞAN, İ., Eğitimde Değişim Yönetimi. Pegem A Yayıncılık, Ankara, **2004**
21. ERDOĞAN, İ., İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:236, İstanbul,**1991**
22. EREN, E.,Yönetim Ve Organizasyon, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:236, İstanbul, **1991**
23. GÜMÜŞELİ, A. İ., Çağdaş Okul Müdürlerinin Liderlik Alanları, Eğitim Yönetimi Dergisi, S.28, Güz. Ankara, **2001**
24. GÜNEY, S.; Arıkan, S., Yönetim Ve Organizasyon, Nobel Yayın Ve Dağıtım, Ankara, **2001**
25. HEIM, P.& Chapman, E. N., Liderliği Öğrenmek,(T.Savaşer, Çev.), Rota Yayınları. İstanbul, **1997**
26. HELLRIEGEL, D., Slocum,J.W & Woodman, R.W., Organizational Behavior, West Publishing Company, St. Paul,**1986**
27. HOY, W.K. & Miskel, C.G., Educational Administration, Mcgraw-Hill Inc, New York,**1991**
28. <http://www.amrop-tr.com/Tlider.htm>, Erişim: 24.02.2008, **2008**
29. <http://www.azerievi.com/okul-yonetimlerinde-cagdas-yaklasimler-t8170.html?t=8170>), Erişim tarihi:22.01.2008, **2008**
30. KORKMAZ A., Globalleşme İle Birlikte Eğitimde Yaşanan Yeni Oluşumlar Ve Arayışlar, Polis Dergisi, 36.Sayı, http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/36/web/egitim/ahmet_korkmaz.htm Erişim Tarihi: 22.01.2008), Ankara, **2003**
31. LANGFORD, D. P. & Cleary, B.A., Eğitimde Kalite Yönetimi,(Çev:Süngür M.), Kalder Yayınları, İstanbul, **1999**
32. LUNENBURG, F.C. & Ornstein, A.C., Educational administration, Wadsworth Publishing Company, Belmont, **1991**
33. M.E.B. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Tarihçesi, <http://kto gm.meb.gov.tr/tarihce.asp>. Erişim:01.02.2008, Anakara, **2008**

34. M.E.B. Ticaret Ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Ticaret Ve Turizm Öğretimi Okulları Rehberi, <http://ttogm.meb.gov.tr/duyurular/rehber.pdf>. Erişim: 31.01.2008, Ankara, **2008**
35. M.E.B. Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_10.html.Erişim:31.01.2008, Ankara, **2008**
36. M.E.B., Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Mesleki Teknik Eğitimin Tarihçesi, http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=tarihce. Erişim:01.02.2008, Ankara, **2008**
37. MANZ, C. C.& Sims, H. P., Superladership:Beyond The Myth Of Heroic Leadership. Organizational Dynamics, Spring, **1991**
38. OWENS, R.G., Organizational Behavior İn Education, Prentice-Hall International Inc, **1987**
39. ÖZDEN Y.; Çelik, V. Eğitim Ve Okul Yöneticiliği, Pegem A Yayınları, Ankara, **2005**
40. ÖZDEN, Y., Eğitimde Dönüşüm, Eğitimde Yeni Değerler, Pegem A Yayınları, Ankara, **1999**
41. ÖZDEN, Y., Eğitimde Dönüşüm, Pegem A Yayınları, Ankara, **1999**
42. REDDIN, W.J., Managerial Effectiveness, Mcgraw-Hill, New York, **1970**
43. ROBBINS, S.P., Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev: S.A. Öztürk), ETAM A.Ş. Basım Ve Yayımları, Eskişehir, **1994**
44. ROBBINS, A., Sınırsız Güç,(M. Değirmenci, Çev.), (Eserin Aslının Basım Tarihi,1992), İnkılap Kitabevi, İstanbul, **1993**
45. SARGUT, S., Liderlik Kuramları İçin Bağlamsal Bir Çerçeve: Kùltürlerarası Bir Yaklaşım. Amme İdaresi Dergisi. **1996**
46. SMITH, W.F. & Andrews, R.L., Insional Leadership, Association For Supervision And Curriculum Opment, **1989**
47. STARRATT, R. J., Leaders With Visie Quest School Renewall, Corwin Pres Inc, **1995**
48. STOGDILL, Ralph M., Personal Factors Associated VVith Leadership, A Survey Of The Literatüre, Journal Of Psychology, **1948**

- 49. ŐIŐMAN, M., Öğretim Liderliği, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004**
- 50. TETENBAUM, T. J., Sifting Paradigms: From Newton To Chaos, Organizational Dynamics, Spring, 1998**
- 51. TURHAN, M., Genel Ve Mesleki Lise Öğrencilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2007**
- 52. TÜRKER,B., Liderlik, Modern Yöneticilik IŞığında Tarihe Yön Verenlerin Karakter Analizi, Elma Yayınevi, Ankara, 2004**
- 53. VOSS, T., Lider Yöneticilik, (M. Zaman, Çev.), (Eserin Aslının Basım Tarihi 1997), Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2000**
- 54. YENERSOY, G., Toplam Kalite Yönetimi, Rota Yayınları, İstanbul, 1997**

EKLER

LİDERLİK DAVRANIŞ ANKETİ	
Değerli Meslektaşım; Bu araştırmanın amacı gelecekteki okul yöneticilerinin liderlik özelliklerini ortaya çıkarmaktır. Elde edilen bilgiler topluca bilimsel amaçlarla değerlendirilecektir. Bu nedenle ankete isim yazmanıza gerek yoktur. Aşağıda okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile ilgili 39 soru yer almaktadır. Araştırmanın sağlıklı sonuç vermesi açısından lütfen bütün soruları dikkatlice okuyup her soru için uygun gördüğünüz seçeneği <input checked="" type="checkbox"/> şeklinde olduğu gibi, mutlaka işaretleyiniz.	
Danışman Prof. Dr. Semra ÜNAL	Hazırlayan Muzaffer KÜÇÜK

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
2. Okuldaki göreviniz? <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Öğretmen
3. Eğitim durumunuz? <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans ve Üstü
4. Çalıştığınız okulun türünü işaretleyiniz? <input type="checkbox"/> Endüstri Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Kız Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Ticaret Meslek Lisesi
5. Yaşınız? <input type="checkbox"/> 26 Yaş ve altı <input type="checkbox"/> 27-34 Yaş <input type="checkbox"/> 35-42 Yaş <input type="checkbox"/> 43-50 Yaş <input type="checkbox"/> 51 Yaş ve üstü
6. Mesleki kıdeminiz?(Öğretmenlikte kaçınıcı yılınız) <input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6 -10 Yıl <input type="checkbox"/> 11 - 15 Yıl <input type="checkbox"/> 16 - 20 Yıl <input type="checkbox"/> 21 Yıl ve daha fazla yıl

II. BÖLÜM

OKUL YÖNETİCİSİ'NİN (OKUL MÜDÜRÜ' NÜN) LİDERLİK DAVRANIŞLARI		Tam 5	Çok 4	Orta 3	Az 2	Hiç 1
1.	Karşılaştığı olayları kavrayabilme gücü yüksektir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Okul çalışanlarıyla uyumludur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Değişmeye ve yeniliklere açıktır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Öğretmenlerin düşünce ve görüşlerine değer verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Okulun tüm sorumluluğunu üstlenmiştir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Coşkulu, esprili, enerjik bir kişiliktir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Sürekli kendini ve çalışanları geliştirecek çalışmalar yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bu sayfadaki soruları bitirdiysezeniz ikinci sayfaya geçebilirsiniz.

II. BÖLÜM

OKUL YÖNETİCİSİ'NİN (OKUL MÜDÜRÜ'NÜN) LİDERLİK DAVRANIŞLARI		Tam 5	Çok 4	Orta 3	Az 2	Hiç 1
8.	Belirsizliği ve karmaşıklığı hoş görür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	İşin bitirilmesi için yoğun çaba gösterir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Karar alırken pratik yollar bulur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Çalışanların iş doyumunu sağlayıcı ve onları güdüleyici çalışmalar yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Risk alır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Cesaretlidir ve baskılara karşı dirençlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Okulun ortak yararlarının gerçekleşmesi için çalışanları bilgilendirir ve çalışmalarını sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Çalışanlarla sürekli iletişim halindedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Etik değerlere saygılıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Yaptıkları söylediklerinin aynısıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Olumsuzlukları hoş görür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Kendine güvenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Kararları çalışanların katılımıyla alır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Okulun başarısı için elinden gelen tüm olanakları seferber eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Çalışmaları takım ruhu içinde birlikte yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Açık anlaşılır ve uygulanabilecek kararlar alır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Yetki devri yaparak yetkilerini paylaşır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Stres yönetimi, çatışma yönetimi konularında bilgilidir ve bu bilgilerini gerektiğinde kullanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Karşılaştığı sorunları pratik olarak çözmeye becerisine sahiptir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Bilgisayar ve diğer yeni teknolojileri kullanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Çeşitli kaynaklardan bilgi toplama yollarını bilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Okulun vizyonunu çalışanlarla birlikte belirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Çalışanlar yöneticiye güvenirlere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Başarılı liderlik davranışları gösterir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Çalışanlara değer verir ve güvenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Karizmatiktir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Disiplinli, tutarlı ve otoriterdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Doğru dürüst ve ahlaklıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Alçak gönüllüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Sosyal yönü güçlüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Başarılı bir konuşmacıdır, etkilidir ve ikna yönü güçlüdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. BÖLÜM

Konuyla ilgili belirtmek istediğiniz başka düşünceleriniz varsa lütfen bu bölüme yazınız

.....
.....
.....
.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

Muzaffer KÜÇÜK

01 Ağustos 1972 yılında Elazığ'da doğdum. 1983 Yılında Elazığ Kovancılar Çaybağı Köyü İlköğretim okulundan mezun oldum. 1986 Yılında Elazığ Kovancılar Çaybağı Köyü Ortaokulundan mezun oldum. 1989 Yılında Elazığ Endüstri Meslek Lisesi Elektronik bölümünden mezun oldum.1992 Yılında Fırat Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kimya Mühendisliği Bölümüne kayıt yaptırdım. İki yıl eğitim gördükten sonra 1994 yılında bu bölümden kendi isteğimle ayrıldım.1994 yılında Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektronik ve Bilgisayar Öğretmenliği Bölümüne kayıt yaptım. Bu bölümden 1998 Yılında Mezun oldum. 2006 Yılında Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümüne kaydoldum. Şu anda tez yapma aşamasındayım.

Etibank Elazığ Şarkromları Ferrokrom İşletmesinde 1989-1998 yılları arasında pano operatörlüğü ve elektronik teknisyenliği görevlerinde çalıştım. 1998 yılında Beykoz Endüstri Meslek Lisesinde elektronik öğretmeni olarak göreve başladım. Halen Beykoz Endüstri Meslek Lisesinde Elektrik Elektronik Teknolojisi Alan Şefi olarak görev yapmaktayım.

Telefon:0 505 578 43 01

E-posta: muzafferogretmen@hotmail.com