

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**  
**ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN MİZAÇLARI İLE GÜÇ MESAFESİ**  
**ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ayşe ATEŞ**

**İstanbul**  
**Şubat-2019**

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**  
**ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN MİZAÇLARI İLE GÜÇ MESAFESİ**  
**ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ayşe ATEŞ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Bilal YILDIRIM**

**İstanbul**  
**Şubat-2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan tezli yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Bilal YILDIRIM (Danışman)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Üye Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Mizaçları ve Güç Mesafesi Algıları Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim

  
Ayşe ATEŞ

## ÖNSÖZ

Güç, yaşamın her alanında karşımıza çıkan bir olgu olmakla birlikte iş yaşamı gibi örgütlemelerde daha çok önem arz eden ve üzerinde durulması gereken bir konudur.

Yirmi birinci yüzyılda gelişmiş toplumlar, katılımcı ve demokratik bir yönetimi benimsemiştir. Ayrıca hiyerarşik yapılanmaları sorgulayan, merkezsiz topluluk tartışmaları da bu yüzyıl içerisinde konuşulan bir konu olmaya başlamıştır. Bu tartışmalar ve kabuller düşünüldüğünde güç mesafesi kavramının önemi ortaya çıkmaktadır.

Psikoloji insan davranışlarını ve altında yatan nedenleri araştıran bir bilim dalıdır. İnsanlar bu bilimi gerek özel yaşamlarında gerek iş yaşamlarında önemli bir referans olarak kabul ederler. Günümüzde hızlı kentleşme sonucu insanların, hiyerarşik yapılanmaların olduğu örgütlemelerde bir çalışan olarak yer aldığı görülmektedir. Bu yapılanmalar meclis, şirket, okul, dernek gibi oluşumlardır. Bu oluşumlar için kendi topluluklarının motivasyonunu üst düzeyde tutma önemli bir zorunluluktur. Motivasyon kelimesi içsel bir terim olduğundan psikoloji biliminin alanına girer ve buradan destek alma ihtiyacı da yine zorunluluk olarak karşımıza çıkar. Her bireyin algılama biçimi ve güdülenme kaynakları farklı olduğundan insanları kişilik, karakter ve mizaçları doğrultusunda ele alma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Eğitim, insandan insana aktarılan ve pek çok yerde insan davranışlarında kalıcı değişiklikler yaratma amacı olan bir bilim olarak tanımlanır. Eğitim örgütlenmesi aynı zamanda içerisinde ast-üst ilişkisinin bulunduğu hiyerarşik bir yapıdır. Bu yapının önemli paydaşlarından, işin asıl yürütücüsü olan öğretmenin karakter ve Mizacı, hiyerarşik yapının içinde varoluş gösterme biçimi önemli bir araştırma konusudur.

Bu çalışma, insanın bireysel farklılığının gün geçtikçe önem kazandığı dünyamızda öğretmen mizaçları ve güç mesafesi algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Güç mesafesi, eğitim ve öğretmenler açısından örgütsel olarak incelenmiş ancak bireysel değişkenler ve güç mesafesi ilişkisi Türkiye’de ilk kez çalışılan bir araştırmadır. Bu bağlamda bu çalışmanın alana ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmamın başlamasından tamamlanmasına kadar geçen süre içinde bana ışık tutan, yol gösteren, sorularıma hızlı dönütler veren, her konuda sonsuz desteklerini sunan çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Bilal Yıldırım'a, yüksek lisans süresince derslerime giren tüm hocalarıma, bilimsel ve akademik düşünme becerisinin önemini bana hissettiren ve akademik hayatımın başlamasına vesile olan Dr. Güven Eken'e, tezimi yazma sürecince destekleriyle katkıda bulunan iş arkadaşlarıma, dostlarıma ve aileme, sonsuz teşekkür ederim.

Ayşe ATEş  
İstanbul – 2019

## ÖZET

# ÖĞRETMENLERİN MİZAÇLARI VE GÜÇ MESAFESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayşe ATEŞ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Şubat-2019, 87 Sayfa

Bu çalışmada, öğretmenlerin mizaç özellikleri ve güç mesafesi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İstanbul Beyoğlu İlçesi'nde görev yapan 358 öğretmenden veri toplanmıştır. Veriler “Güç Mesafesi Ölçeği” ve “Dokuz Tip Mizaç Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma kapsamında değişkenlerin frekans dağılımları, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü, ve branş bakımından güç mesafesi algısı ve mizaç H anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Öğretmenlerin algılanan güç mesafesi ile (DTM4) ve (DTM5) mizaç tiplerinin pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, (DTM4) alt boyutunun güç mesafesini anlamlı bir biçimde düşük düzeyde yordadığı, bu mizaç türünde yüksek puan alan katılımcıların yüksek güç mesafesi algısına sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmadaki sonuçlar, öğretmenlerin mizaç özellikleri konusunda güncel veri sağlayan ve güç mesafesi algısı ile ilişkilendirilebilecek unsurların ele alındığı bir çalışma olduğunu ve ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Güç, Güç Mesafesi, Mizaç, Dokuz Tip Mizaç Modeli.

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN TEMPERAMENT AND PERCEIVED POWER DISTANCE OF TEACHERS**

Ayşe ATEŞ

Master, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Thesis Advisor: Assoc Dr. Bilal YILDIRIM

February -2019, 87 Pages

This study aims to examine the relationship between teachers' power distance perception and temperament characteristics. Within the scope of the study, a survey study of 358 teachers working in Istanbul Beyoğlu District was conducted. The data measurement tools included in the survey study are “Demographic Information Form“, Power Distance Scale and Nine Type Temperament (NTT) Scale. In the research, descriptive, comparative and relational screening models were applied. Frequency distributions, independent sample t-test, one-way analysis of variance, correlation and regression analyses were conducted.

According to the findings obtained from the study, power distance perception and temperament subscales differed significantly in terms of demographic variables. According to the results of the correlational analysis, it was found that there was a positive and low level significant relationship between the perceived power distance and (DTM4) and (DTM5) temperament subscales. In addition, it was determined that the (DTM4)subscale significantly and weakly predicted the power distance.

The results of the study are considered as a study on the factors that can be associated with power distance perception and providing up-to-date data on temperament characteristics of the teachers and it will be able to shed light on future studies.

**Key Words:**Power Distance, Nine-type Temperament, Teachers



# İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLOLAR LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Amaç .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar .....	4
1.5. Tanımlar.....	4
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>6</b>
<b>KURAMSAL TEMELLER</b> .....	<b>6</b>
2.1. Yönetim ve Güç Kavramları.....	6
<b>2.1.2. Güç Kaynakları</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1.3. Güç Mesafesi</b> .....	<b>12</b>
2.2. Mizaç Kavramı.....	18
<b>2.2.1. Mizaç, Kişilik ve Karakter</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2.2 (DTMM)/ Dokuz Tip Mizaç Modeli</b> .....	<b>19</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>25</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>25</b>

3.1. Araştırmanın Modeli .....	25
3.2. Evren ve Örneklem .....	25
3.3. Verilerin Toplanması .....	28
3.4. Veri Toplama Araçları .....	29
<b>3.4.1. Demografik Bilgi Formu .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4.2. Güç Mesafesi Ölçeği.....</b>	<b>29</b>
<b>3.4.3. Dokuz Tip Mizaç Ölçeği .....</b>	<b>32</b>
3.5. Verilerin Analizi .....	32
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>34</b>
<b>ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....</b>	<b>34</b>
4.1. Demografik Değişkenler Bakımından Algılanan Güç Mesafesi Düzeylerinin Karşılaştırılması .....	34
4.3. Demografik Değişkenler Bakımından Dokuz Tip Mizaç Özellikleri Puanlarının Karşılaştırılması.....	37
4.4. Güç Mesafesi Algısı ile Mizaç Özelliklerinin İlişkisinin İncelenmesi .....	46
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>50</b>
<b>TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>50</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>61</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>67</b>
<b>EK-1. SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....</b>	<b>67</b>
<b>EK-2. OKULDAKİ GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ.....</b>	<b>68</b>
<b>EK-3. (DTMM) /DOKUZ TIP MİZAÇ MODELİ ÖLÇEĞİ.....</b>	<b>69</b>
<b>(İLK 5 MADDESİ).....</b>	<b>69</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>73</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 2.1. Araştırmaya Katılan Ülkelerin Güç Mesafesi Puan Değerleri (Hofstede, 2005) .....</b>	<b>7</b>
<b>Tablo 3.2: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı.....</b>	<b>19</b>
<b>Tablo3.3: Medeni Duruma Göre Dağılım.....</b>	<b>19</b>
<b>Tablo 3.4: Mesleki Kıdeme Göre Dağılım.....</b>	<b>20</b>
<b>Tablo 3.5: Branşa Göre Dağılım.....</b>	<b>20</b>
<b>Tablo 3.6: Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....</b>	<b>21</b>
<b>Tablo 3.7: Okul Türüne Göre Dağılım.....</b>	<b>21</b>
<b>Tablo 3.8. Çalışmada Faydalanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları.....</b>	<b>23</b>
<b>Tablo 4.9: Güç Mesafesi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi.....</b>	<b>25</b>
<b>Tablo4.10: Güç Mesafesi Algılarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi .....</b>	<b>26</b>
<b>Tablo4.11:Güç Mesafesi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....</b>	<b>26</b>
<b>Tablo 4.12: Güç Mesafesi Algılarının Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....</b>	<b>27</b>
<b>Tablo 4.13: Güç Mesafesi Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....</b>	<b>27</b>

<b>Tablo 4.14: Güç Mesafesi Algılarının Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre</b>					
<b>Tek</b>	<b>Yönlü</b>			<b>Varyans</b>	<b>28</b>
<b>Analizi.....</b>					
<b>Tablo 4.15: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre</b>					
<b>Bağımsız Örneklem t-testi.....</b>					<b>29</b>
<b>Tablo 4.16: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Branş Değişkenine Göre</b>					
<b>Bağımsız Örneklem t-testi.....</b>					<b>30</b>
<b>Tablo 4.17: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Medeni Durum</b>					
<b>Değişkenine</b>	<b>Göre</b>	<b>Tek</b>	<b>Yönlü</b>	<b>Varyans</b>	<b>31</b>
<b>Analizi.....</b>					
<b>Tablo 4.18: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Görev Süresi Değişkenine</b>					
<b>Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....</b>					<b>33</b>
<b>Tablo 4.19: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Eğitim Düzeyi</b>					
<b>Değişkenine</b>	<b>Göre</b>	<b>Tek</b>	<b>Yönlü</b>	<b>Varyans</b>	<b>36</b>
<b>Analizi.....</b>					
<b>Tablo 4.20: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Görev Yapılan Okul</b>					
<b>Değişkenine</b>	<b>Göre</b>	<b>Tek</b>	<b>Yönlü</b>	<b>Varyans</b>	<b>37</b>
<b>Analizi.....</b>					
<b>Tablo 4.21. Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri ve Güç Mesafesi Arasındaki Pearson</b>					
<b>Korelasyonu.....</b>					<b>39</b>
<b>Tablo 4.22: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Güç Mesafesini Açıklayıcı Doğrusal</b>					
<b>Regresyon Analizi.....</b>					<b>41</b>

## KISALTMALAR

**SPSS** : (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal Bilimler araştırmaları için istatistik paket programı.

**IBM** : (International Business Machines), Uluslararası İş Makineleri Őirketi.

**(DTMM)**: Dokuz Tip Mizaç Modeli

**(DTM1)**: Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi 1

**(DTM2)**: Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi 2

**(DTM3)**: Hayranlık duyulacak kendilik imajı arayan mizaç tipi 3

**(DTM4)**: Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi 4

**(DTM5)**: Bilginin Anlamını Arayan Mizaç Tipi 5

**(DTM6)**: Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi 6

**(DTM7)**: Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi 7

**(DTM8)**: Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi 8

**(DTM9)**: Fiziksel konfor arayan mizaç tipi 9

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. (DTMM) Kanat ve Rahatlama Etkisi.....	21
--	----

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Birey hem sosyal hem psikolojik boyutu olan bir varlıktır. Birey için yaşamındaki önemli faktörlerden birisi kendi potansiyelinin farkında olması, potansiyelinin ayrıntılarını bilmesi ve bunu göz önünde bulundurarak sahip olduğu özelliklerin farkına varması ve kendiyile yüzleşerek bir arayış içine girmesidir. Bu bağlamda öğretmenlerin mizaç özelliklerini bilmeleri, kendi gelişimleri için ulaşılabilir hedefler belirlemelerini kolaylaştıracaktır. Bu da hem iş hem de kişisel tatmin duygusunu arttırıp doyumlu bir iş yaşamına vesile olacaktır.

Yirmi birinci yüzyılda söz konusu eğitim olduğunda, eğitimin en önemli yapıtaşlarından olan öğretmenin kimliği ve özellikleri giderek daha da önemli olmaya başlamıştır. Öğrencilerde inşa edilmeye çalışılan özellikleri öncelikle öğretmenlerde var etmek bir zorunluluk olmuştur (Martinez, 2004; Kristal, 2005; McKenny, 2008; Allen, 2008; Berube,2010).

Çağımızın teknoloji çağı olması nedeniyle, globalleşen dünya ekseninde kültürlerin ve güncel perspektiflerin büyük bir hızla değişmesi, eğitimden beklenen nitelikleri de etkilemiştir. Bu bağlamda yapılan eğitim tartışmalarında ortaya çıkan sonuç; öğretmen tanımının değişmesi ve öğrencilerden beklenenleri yeni bir perspektifle değiştirmek yönünde olmuştur. Dolayısıyla öğrenci başarısını büyük ölçüde etkileyen biri olan öğretmenin sahip olduğu mizaç, kişilik ve karakter özelliklerinin Türkiye'nin sosyo-kültürel kodları da göz önünde bulundurularak incelenip ortaya çıkarılması gerekmektedir (Ensari ve Gündüz, 2006: 39).

Yurtdışında eğitim reformları yapılırken sıklıkla öğretmen kişilik özelliklerinin incelendiği görülür. Bizim ülkemizde son yıllarda öğretmen yetiştirmede reform diyebileceğimiz yenilikler olmuştur ancak öğretmenlerin mizaç ve kişilik özellikleri incelenmemiştir. Bu Türkiye için önemli bir sorundur (Day, 2002; Lasky, 2005). Yirmi birinci yüzyılda yönetimde güncel arayışların olması çalışanların güç mesafesi algılarını da etkilemiştir. Bu durum eğitim yönetimi açısından da önemli bir

değişimdir. Yapılan literatür taramasında araştırmacıların eğitimdeki örgütsel yapıyı ve dinamikleri pek çok açıdan inceledikleri ancak bireysel değişkenler açısından incelemedikleri görülmektedir.

### **1.1.Problem Durumu**

İnsanların yönetilmesi büyük ölçüde, insan davranışlarının istenilen yöne göre şekillendirilmesi ile ilgilidir. Bunun gerçekleşmesi de onların davranışlarının etkilenmesini gerektirir ve bu durum da belli bir gücün kullanılması ile mümkün olmaktadır (Şimşek, 2000). Yöneticilerin çalışanların davranışlarını etkileme ve değiştirme yeteneği, en önemli liderlik özelliklerinden biridir.

Güç, ilişkiel bir kavram olup ilişkileri ifade etmektedir. İnsan başkasıyla iletişim kurmaya başladığı zaman anlaşılabilir (Koçel, 2010). Gücün varlığının hissedilmesi, bir ilişkinin varlığına bağlıdır. İlişki dediğimizde insan söz konusudur. İnsanın kişiliği, karakteri ve Mizacı davranışlarını etkiler. Dolayısıyla kurulan ilişkiler insan mizacından etkilenir. Bazı insanlar, yönetsel gücü kolay kabullenirken bazıları direnç gösterebilir. Bu onların kabul etme dereceleri ile ilgilidir ve bunu etkileyen pek çok etken bulunmaktadır. Bu durum güç mesafesi olarak tanımlanmaktadır (Hofstede, 2001).

Okul tamamen insan ilişkileri üzerine kurulu bir sistemdir. Öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki en temel öge olmakla beraber, öğretmen ve okul yöneticisi arasındaki ilişki de eğitim kurumunun işlerliği ve iş motivasyonu açısından çok önemlidir. Eğitimde ve hayatın her alanında bireysel farklılıklar kişinin hayatında önemli bir yere sahiptir.

Öğretmenlerin öğrencilerini tanıması ve onların bireysel farklılıklarını bilmesi sınıf yönetimlerini ve öğrencileriyle kurdukları ilişkiyi güçlendirirken, yöneticilerin kurumunda çalışan öğretmenlerin bireysel farklılıklarını bilip bu farkındalıkla yol izlemeleri kurumun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Nitekim alanın uzmanları, yönetimi kişileri ortak bir hedef doğrultusunda etkileme gücü olarak tanımlar.



Akademik çalışmalar incelendiğinde, öğretmen mizaçlarının algılama biçimleri ile olan ilişkisinin incelenmesi ile ilgili çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Mizaç ile ilgili çalışmaların daha çok psikiyatri alanında yapılan çalışmalarla sınırlı olduğu, eğitim ve diğer alanlarda çok az çalışma olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır.

Şubat 2018 itibariyle yapılan akademik taramalarda öğretmen kişilik özellikleri ile ilgili sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Ulusal tez merkezi taramasında öğretmen Mizacı ile ilgili iki yüksek lisans ve iki doktora tezine ulaşılmıştır.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin mizaç türleri ile ilgili yapılan farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, güç mesafesi algısı ve mizaç özelliklerinin birlikte değerlendirildiği çalışmanın daha önce yapılmamış olduğu görülmektedir. Daha önce örgütsel yapıya ve çalışanlara ilişkin yapılan incelemelerde dahil edilen güç mesafesi kavramının, bu çalışmada mizaç özellikleriyle birlikte incelenmesi amaçlanmıştır.

Öğretmenlerin mizaç, karakter, kişilik özelliklerini incelemeye yönelik araştırmaya ihtiyaç duyulduğu gözlenerek bu araştırma Türkiye özelinde geliştirilmiş Dokuz Tip Mizaç Modeli ((DTMM)) ölçeğinden yola çıkarak öğretmenlerin mizaçları ile güç mesafesi algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Bu araştırmanın eğitim yönetiminde öğretmen faktörünün iyi anlaşılması, analiz edilmesi, öğretmen özelliklerinin bilinip eğitim planlanırken olumlu yapılandırmaların gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın problemi “Okullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile mizaçları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

## **1.2. Amaç**

Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin mizaçları ile güç mesafesi algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1.Öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi düzeyi nedir?

2.Öğretmenlerin okulda algıladıkları güç mesafesi algıları ve mizaç tipleri; cinsiyete, medeni duruma, mesleki kıdeme, bransa, eğitim düzeyine, okul türüne, okulun bulunduğu yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3.Öğretmenlerin, okulda algıladıkları güç mesafesi algıları ile mizaç tipleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.Öğretmenlerin mizaç tipleri okulda algıladıkları güç mesafesinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Algılanan güç mesafesi düzeyinin her toplum, kültür, örgüt hatta her çalışan tarafından farklı olması doğal bir sonuçtur. Bireysel farklılıklar da bu düzeyi etkileyen değişkenlerdendir. Okulların önceden belirlenmiş amaçlarına ulaşması için görev yapan öğretmenlerin karakter ve mizaçları bilinip ona göre yönetim stratejileri belirlendiğinde kurumun amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır. Öğretim işi yükünün öğretmenlerde olması sebebiyle, öğretmenlerin mizaçlarını, algılama biçimlerini etkileyen faktörlerin analiz edilmesi, olumsuz etmenlerin etkisinin azaltılması, olumlu etmenlerin etkisinin artırılması eğitim kurumlarının başarısına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile mizaçları arasındaki ilişkiyi incelediğinden önem taşımaktadır.

### **1.4. Sınırlılıklar**

Bu araştırma, 2017-2018 öğretim yılı İstanbul ili, Beyoğlu ilçesinde görev yapan 358 öğretmenin görüşleri ile sınırlı tutulmuştur.

### **1.5. Tanımlar**

**Güç:** Etkileyen ve etkilenen ilişkisidir. Etkileyenin yetenekleri ölçüsünde etkilenenleri yönlendirme, bir araya getirme, davranışlarını istediği yöne yönlendirme becerisidir.

**Güç Mesafesi:** Bir grubun üyelerinin gücü sorgulama ve kabul etme dereceleridir. Güç mesafesi, astlarla üstler arasındaki statü, yetki, görev gibi durumlara dayalı kişilerin üstlerine ya da kendilerine atfettikleri güç düzeyi arasındaki farktır.

**(DTMM):** Dokuz tip mizaç modeli, Ennegram (ES) sisteminden esinlenerek bu mizaç modelini Türkiye örneğinde geliştirmiş bir çalışmadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL TEMELLER

#### 2.1. Yönetim ve Güç Kavramları

Yönetim ve güç kavramlarına bakılınca, birçok kuramcının bu kavramlara değindiği ve kendi alanlarına göre farklı tanımlamaları olduğu görülür. Her bilim dalı yönetimi kendine göre farklı yorumlamıştır. Ekonomistler yönetimi toprak, sermaye gibi bir üretim fonksiyonu olarak, yönetim bilimciler otorite kaynağı olarak, toplum bilimciler ise sınıf ve saygınlık sistemi olarak görmüşlerdir. Yönetimi sanat, bilim, evrensel süreç ve meslek olarak kabul edip tanımlayanlar da vardır. (Can, 1994:22; Efil, 1999:3).

Bilimsel tanımlamalar incelendiğinde yönetimin insan kaynaklarını iyi yönetme becerisi olduğu günümüzde kabul gören görüştür. Buna bağlı olarak maddi kaynakların idaresi olarak değil, insan merkezli yönetim modeli anlayışı önem kazanmıştır ( Akat ve diğerleri).

Bir şirket, kurum vb. yapılar başarısız olduğunda bundan yönetim sorumlu tutularak yönetimin başarısız olduğu kabul edilir; aynı şekilde başarılı olduğu zaman da yönetimin başarısı olarak kabul edilir. Bu durumda yönetimin gerek maddi girdi-çıktıları gerek insan kaynakları yönetimini iyi organize etme ve yönlendirme becerisine sahip olması beklenir (Aytürk,1999:2).

Aynı eğitimi almış kişilerin yönetme biçimleri ve tarzlarında farklılık olduğu sık gözlenen bir durumdur. Yönetici; doktor, tüccar vb. meslek gruplarından farklıdır. Yönetici insanlarla ilgili önemli bir pozisyonda olup verdiği kararlar insanların geleceklelerini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda geleneksel yönetim modelleri günümüzde işlerliğini yitirmiştir (Ardanç,1982:29). Yönetme işi yirmi birinci yüzyılın değişen konjonktüründe insanı iyi tanıma ve yönlendirebilme becerilerini gerektirir. Giderek karmaşık olmaya başlayan bu bakışı iyi takip eden ve kendini güncelleyebilen yöneticiler bu çağın başarılı yöneticileri olabilmektedir. Bu da belli bir güç ile mümkündür.

Yönetme gücü, insanlara kendi başlarına yapamayacakları şeyleri yaptırabilme motivasyonunu sağlamaktır. Gücün yetenek işi olduğu ve yönetimin temeli olduğu düşünülürse bu gücün elde edilip korunması ve sürdürülebilirliği konusu, yönetim ve yönetimle ilgilenen herkes için çok önemlidir (Stillman, 2000: 103). Bu da belli bir yetenek ile olur (Ivanevich, Lorenzi ve Skinner, 1994: 389; Karaman, 1999: 11). Bu yetenek ancak kabul gördüğü zaman işlemeye başlar.

Güç de yetki gibi kişinin vizyonu, karakteri, yaşama bakış açısı gibi pek çok faktörden etkilenir. Belki de bu yüzden bir kişinin ya da pozisyonun ne kadar güce sahip olması gerektiği hep tartışılmalıdır. Güç başkalarını etkileme yeteneği olarak tanımlandığında gücün etki alanını da etkilenenler belirler. Bir kişinin yöneticisi hakkındaki fikri yöneticinin gerçek gücünden daha önemlidir. Bazı yöneticiler başarılı olmak için bu stratejiden faydalanırlar. Eğer bu strateji tutarsa yönetici bu güce gerçekten sahipmiş gibi etkili olabilir (Hicks,1967: 223).

Otorite kaynağı üzerine iki görüş vardır. Biri klasik görüş diğeri kabul görüşüdür. Klasik görüş, gücün kaynağını tek bir kaynağa bağlar. Bu kaynak yüce ve yüksektir. Bu bir tanrı, diktatör, devlet, ya da seçilmiş bir başkanın olabileceğini savunur. Kabul görüşü ise otoritenin etkili olması ve kabul edilmesinin, etkileyen kişiye bağlı olmadığını, etkilenen kişiye bağlı olduğunu savunur. Etkilenenin tüm kuralların ya da emirlerin uygulanabilir olup olmadığına karar veren kişi olduğunu öne sürer (Stoner ve Freeman,1992:344).

Yukarıdaki görüşlerden yola çıkarak kurumlarda ekip ruhunun ve sinerjinin sürdürülebilirliği; toplumun, gücün kontrol edilebilir olduğu inancı sayesinde mümkündür. Eğer toplum böyle bir anlayışa sahip değilse, denetim ve dengeleme kurumlarının gelişmişliği hiçbir şey ifade etmeyecektir. Çünkü bu durumda güç kontrolsüz ve dizginsiz olacağından çalışanların yönetime katılması söz konusu olmayacaktır (Jenkins ve Jenkins,1998:83).

Foucault, gücü “toplum içerisinde bütün halinde var olan bir durum” olarak tanımlar. Ona göre güç, toplumun kullandığı dil neticesinde insanlar, aktiviteler, yetenekler gibi sınıflamalar yaratır. Bu da hiyerarşik yapının yasal bir şekilde işlemlerini sağlar. Foucault bize şeylerin etrafındaki sınırların kolektif bir bilinçle yaratıldığını ve suni

bir düzen olduğunu söyler. Bu görüşe göre sahip olduğumuz bilgi de toplumun diliyle paralel olarak bir yaratım sergiler. Bu dil ve kodlamalar sayesinde bilincimiz belli yönlerde doğru eğilim gösterirken belli yönlerden de uzak kalmaya çalışır. Bizler de içinde yaşadığımız dünyayı toplumun yarattığı bu ortak kodların yönlendirmesi ile kavrarız. Bu bir toplumun yarattığı görünmez bir güçtür. Üniversitelerde yönetim ile ilgili bilim dallarının olması bunun açık bir örneğidir (Stoner ve Freeman,1992:350).

Kanter, gücün çok kolay kurumsallaşabileceğini belirtir. Başkaları tarafından güçlü olarak görülen kişiler diğer insanları da çok daha kolay etkileyebilir. Aynı şekilde “güçsüz görülme” de önemli bir sorundur. Örnek vermek gerekirse kadınların ve azınlıkların karşılaştıkları sorunların sebebi onların gerçekten güçsüz oldukları gerçeği değil, güçsüz olarak görülmeleri olgusudur (Stoner ve Freeman, 1992: 350).

İnsanların yönetilmesi çoğunlukla insan davranışlarının yönlendirilmesiyle ilgilidir. Bunun gerçekleşmesi de insanların belli bir oranda güçten etkilenmesi ile mümkündür (Şimşek, 2010). Yöneticinin çalışanların davranışlarını etkileme ve değiştirme yeteneği, en önemli liderlik özelliklerindedir.

Güç ilişkisel bir kavramdır. Kişiler arasındaki ilişkiler ile ortaya çıkar. Kişinin gücü ancak başkasında bıraktığı etki ile görülebilir. Gücün varlığının hissedilmesi, bir ilişkinin varlığına bağlıdır (Koçel, 2010).

Yöneticilik pek çok yerde karşımıza çıkan bir olgudur. Bunlardan bir tanesi de okuldur. Okul aynı zamanda bir eğitim örgütüdür. Bu da bir örgütün yönetilebilme ilkelerinin okul yönetimi için de geçerli olduğunu gösterir. Örgütteki güç kavramı, genellikle üç özelliğin varlığına bağlıdır. Bu özellikler:

1. Çalışanların ihtiyaçları, beklentileri ve istekleri vardır. Bunlar ancak bir ekip oluşturularak karşılanabilir.
2. Bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanabilmesi için gerekli kaynakların var olması gerekir.

3. Birey ve grup arasındaki olabilecek uyumsuzluğu çözebilecek arabulucu bir yöneticinin varlığına ihtiyaç vardır görülmektedir (Fiedler, 1967'den akt: Martin, 2001: 814–817).

Okul, tamamen insan ilişkileri üzerine kurulmuş bir örgüt olması sebebiyle okul yöneticisinin insan kişilik ve karakteri ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmasını gerektirir. Okul yöneticisi, pragmatist ve maddiyatçı olduğunda en az çaba ile en çok doyuma ulaşma çabası içinde olacaktır. İdealist ve öze dönük bir yönetici ise kurumdaki tüm çalışanların istek ve arzularını dikkatte alır ve buradaki sinerji ile doyuma ulaşır (Bursalıoğlu, 2012). Bu faktörler düşünüldüğünde, insan ve insan psikolojisi ile ilgili bilgi ve becerilerin okul yönetiminin temel dinamiklerinden olduğunu söylemek mümkündür.

### **2.1.2. Güç Kaynakları**

Weber'e (2012) göre güç, bir sosyal ilişki içinde, bir kişinin karşılaşabileceği her türlü kaynaktan gelebilecek direnmeyi istediği yöne çekme ve yönlendirme kapasitesi ihtimalidir. Gücün varlığı bazı kaynaklara dayanır; yöneticinin pozisyonundan kaynaklı güç ve kişisel özelliklerinden kaynaklanan güç olarak ikiye ayrılır.

Güç kaynakları hakkında çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur. French ve Raven tarafından yapılan beşli sınıflandırma, en çok kabul görenler arasındadır. Bu kaynaklar yasal güç, karizmatik güç, uzmanlık gücü, zorlayıcı güç ve ödüllendirme gücü olarak sınıflandırılmaktadır (Koçel, 2010).

#### **2.1.2.1. Yasal Güç**

Geleneksel yaklaşıma göre yöneticilerin kullanabileceği güçler makama bağlı tutulup yukardan aşağıya hiyerarşik bir şekilde kademelere dağıtılarak belirlenmiştir. Bir makama gelen kişi o makamın kendisine verdiği tüm güçlere sahip olur. Yöneticilerden yasaların onlara verdiği güç ile karar vermeleri beklenirken çalışanların da bu kararlara uyması beklenir (Bursalıoğlu, 2005).

Her ne şekilde kurulmuş olursa olsun, gerek işbirliği gerek zorlama ile oluşturulan herhangi yasal bir kural, uygulanabilme gerçekliği olması ve amaca uygunluğu

ölçüsünde grup üyelerinin uyulması beklenerek yapılabilir. Ancak genellikle etkin gücün etki alanında olan grubun tüm bireylerinin oluşturulmuş bu kurala uyması beklenir (Weber, 2012).

Aslında bu yasal güç bir bakıma örgüt üyelerinin, yönetici pozisyonunda çalışanların kendi davranışlarını etkileme hakkına sahip olduklarını düşünmeleriyle ilişkilidir. Bu güç, atama veya seçimle bir konuma veya makama getirilen bir kimseye verilmiş olan biçimsel bir yetkiyi de ifade etmektedir (Şimşek, 1999).

### **2.1.2.2. Karizmatik Güç**

Bu tip güç kaynağının kullanım alanı, genellikle devleti yöneten kişilerde olmak üzere fabrikalarda, derneklerde ve medyatik diğer kişilerde (sanatçı, sunucu vb.) görüldüğü gibi, yakın ilişkilerimizde oluşturduğumuz sosyal gruplar içerisinde de görülebilir (Karaman, 2008).

Genelde grubun sevilen ve saygı duyulan bireylerinin fikirleri önemsenir, danışılan ve tavsiyeleri kabul gören kişinin güç kaynağı kişilik özellikleridir. Bir bireyde diğerlerinin çekici bulduğu özellikler var, kişileri kendisine bağlayabiliyor ve çevresinde rol-model olarak görülüyorsa bu güç karizmatik güçtür (Özkalp, 2004).

Bir çeşit kişilik gücü olarak anlaşılabilir. Karizmatik gücü de içinde barındırdığı söylenebilir. Ülkelerin geçmişteki kurucu liderlerinde bulunan en büyük güç kaynağının bu güç olduğu varsayılabilir.

Yönetici veya liderin gruba çekici gelmesi, onları lidere benzemeye veya onu memnun etmeye çalışma davranışına yönlendirecektir. Bu durum da grubu, lider tarafından kolaylıkla etkilenir hale getirecektir (Koçel, 2010).

### **2.1.2.3. Uzmanlık Gücü**

Örgüt içindeki yöneticilerden veya iş görenlerden birisinin önemli bir alanda uzmanlık sahibi olması o kişiyi güç sahibi yapacaktır. Özellikle son yıllarda bazı teknik konulardaki uzmanlıkların artması, iş görenlerin yöneticiler üzerindeki etkililiklerini artırmıştır (Karaman, 2008).



Kadim bir deyiş olan “Bilgi güçtür” sözü önemli bir gerçeği işaret eder. Buna göre kişiler uzmanlık alanlarındaki yetkinlikleri ölçüsünde güce sahiptirler. Özellikle bilgiye dair örgütlerde ücret ve otorite farklılığına rağmen bazı çalışanların bilgileri ölçüsünde üstleri kadar söz sahibi oldukları görülür (Bayrak, 2001). Ancak diğer tüm güç kaynaklarında olduğu gibi burada da yine diğer çalışanların algısı önemlidir. Eğer kişi bilgili, tecrübeli veya özel yetenekli olarak algılanıyorsa, o kişi diğerlerini kolaylıkla etkileyebilecektir (Koçel, 2010). Uzmanlık bilgisi gerektiren durumlarda ortaya çıkan bu gücün genel algıya bağlı olduğu söylenebilir.

#### **2.1.2.4. Zorlayıcı Güç**

Zorlayıcı güç, bir bireyin ceza uygulama tehdidi imkânı ile ortaya çıkar (Meydan ve Polat, 2010). Bir başkasını cezalandırma esasına dayanan bu güç türü, sadece üstlerin kullanabileceği bir güç türü olmayıp astların da kullanabileceği bir güç türüdür. Yani astların bilgi saklaması, eğer başarılı bir çalışan ise işten ayrılması, işleri yavaşlatması da üstlerine karşı uygulayabileceği zorlayıcı bir güçtür (Karaman, 2008). Otoriter yönetim tarzlarında ortaya çıkması daha kolay görünen bu güç çeşidinin amacına ulaşması her zaman mümkün olmayabilir.

#### **2.1.2.5. Ödüllendirme Gücü**

Yöneticinin ödül kaynaklarına sahip olması ve çalışanlarını ödüllendirerek bunu yönetimde güç kaynağına dönüştürebilme yeteneğidir (Koçel, 2010). Bir yöneticinin ödüle dayalı olarak başkalarını etkileme gücüdür. Yöneticiler ödül verme ya da vermeme gibi basit bir rol oynayarak iş görenlerin davranışlarını yönlendirme yeteneğine sahip olabilirler. Ödüllendirmenin çeşitli yolları vardır. Bu gücün etkililiği iki faktör tarafından açıklanabilir. Bunlar ödülün büyüklüğü ve ödülün verileceğine olan inancın olmasıdır (Berberoğlu, 2004).

Burada ifade edilen ödüller terfi, ek ödeme, ücret artışı, makam ve mevki değişimi, teşekkür, takdir veya grup içinde onurlandırma gibi araçlarla gerçekleştirilebilir.

### 2.1.3. Güç Mesafesi

Hofstede'e (2001) göre kültür, insanların içinde oldukları ortamın ortak bilinç kodlamalarıdır. Kültür kişilere özgü değil aynı yaşam deneyimleri ve eğitime sahip bireyleri kapsayan bir olgudur. Genetik değildir; kişinin genlerinden değil, sosyal çevresi ile şekillenmektedir. Kültürü değiştirmek kolay değildir ve çok yavaş gerçekleşir. Hofstede (2005), 1968 ve 1972 yıllarında 40 ülkede faaliyet gösteren ve 72 farklı milletten oluşan 116000'den fazla IBM çalışanı üzerinde kültürel değerlerle ilgili araştırma yapmış, ulusal kültürü ilk aşamada 4 boyutla, daha sonra 1985 yılındaki araştırmasıyla birlikte ulusal kültürü 5 boyut aracılığıyla açıklamıştır. Bu boyutlar şunlardır:

1. Güç Mesafesi (power distance)
2. Belirsizlikten Kaçınma (uncertainty avoidance)
3. Bireycilik/Kolektivizm (individualism/collectivism)
4. Eril/Dişil Özellikler (masculinity/femininity)
5. Uzun Dönem/Kısa Dönem Uyum (long-term/short-term orientation)

**Tablo 2.1. Araştırmaya Katılan Ülkelerin Güç Mesafesi Puanları**

ÜLKE/ BÖLGE PUAN SIRALAMA			ÜLKE/BÖLGE PUAN SIRALAMA		
Malezya	104	1-2	Portekiz	63	37-38
Slovakya	104	1-2	Belçika Flemenk	61	39-40
Guatemala	95	3-4	Uruguay	61	39-40
Panama	95	3-4	Yunanistan	60	41-42
Filipinler	94	5	Güney Kore	60	41-42
Rusya	93	6	İran	58	43-44
Romanya		7	Tayvan	58	43-44
Sırbistan	86	8	Çek Cum.	57	45-46
Surinam	85	9	İspanya	57	45-46
Meksika	81	10-11	Malta	56	47
Venezuela	81	10-11	Pakistan	55	48
Arap Ülkeleri	80	12-14	Kanada Quabek <sup>54</sup>		49-50
Bangladeş	80	12-14	Japonya	54	49-50
Çin	80	12-14	İtalya	50	51
Ekvator	78	15-16	Arjantin	49	52-53
Endonezya	78	15-16	Güney Afrika <sup>1</sup>	49	52-53
Hindistan	77	17-18	Trinidad	47	54
Batı Afrika	77	17-18	Macaristan	46	55
Singapur	74	19	Jamaika	45	56
Hırvatistan	73	20	Estonya	40	57-59

ÜLKE/ BÖLGE PUAN SIRALAMA			ÜLKE/BÖLGE PUAN SIRALAMA		
Slovenya	71	21	Luksemburg	40	57-59
Bulgaristan	70	22-25	ABD	40	57-59
Fas	70	22-25	Kanada	39	60
Fransız	70	22-25	Hollanda	38	61
Vietnam	70	22-25	Avustralya	36	62
Brezilya	69	26	Kosta Rika	35	63-65
Fransa	68	27-29	Almanya	35	63-65
Hong Kong	68	27-29	Büyük Britanya	35	63-65
Polonya	68	27-29	Finlandiya	33	66
Belçika Walloon	67	30-31	Norveç	31	67-68
Kolombiya	67	30-31	İsveç	31	67-68
Salvador	66	32-33	İrlanda	28	69
Türkiye	66	32-33	Almanya	26	70
Doğu Afrika	64	34-36	Yeni Zelanda	22	71
Peru	34	34-36	Danimarka	18	72
Tayland	64	34-36	İsrail	13	73
Şili	63	37-38	Avusturya	11	74

Kaynak: Geert Hofstede. (2005). Cultures and Organizations Software of the Mind. McGraw.Hill, s.43-44.

Tablo 1'e bakıldığında Malezya 104 puanla en yüksek güç mesafesi indeksine sahipken, Avusturya 11 puanla en düşük güç mesafesine indeksine sahip ülke olarak

yer almıştır. Türkiye, Hofstede (2005)'nin araştırmasında güç mesafesi indeksinde, 74 ülke arasında 66 puanla 32. sırada yer alarak yüksek düzeyde güç mesafesi sergileyen kültüre örnek teşkil etmiştir.

Hofstede'e (2001) göre güç mesafesi olgusu, toplumda ve örgütlerde güç dağılımındaki eşitsizliğin nasıl algılandığı ile ilgilidir. Bireysellik/ kolektivizm, bireysel bağımsızlığın veya sosyal uyumun ne derece hâkim olduğu ile ilgilidir.

Erillik/ dişilik, toplumsal cinsiyet rollerinin birbirinden ne derece ayrıldıklarını ifade eder. Belirsizlikten kaçınma ise bireylerin belirsizliğe ilişkin toleransını ifade etmektedir. Belirsizlikten kaçınma, bireylerin belirsizlikle başa çıkma yetilerini ölçmektedir.

### **2.1.3.1. Güç Mesafesi ve Hofstede Modeli**

Güç mesafesi, bir topluluğun bireyleri ve örgütlerinde, gücün eşit olmayan biçimdeki dağılımı ile ilgilidir. Gücün toplumun bireyleri arasında neden olduğu mesafe, o toplumun değerleri ölçüsünde gerçekleşmekte ve güç dağılımındaki mevcut farklılıklar zamanla benimsenip kabul görmektedir (Hofstede, 2001).

Güç mesafesi kavramı, çalışanların üstlerinden aldıkları direktifleri uygularken nasıl tepki verdikleriyle ilgilenir. Güç mesafesi yüksek olan çalışanlar, üstlerinden aldıkları emirleri sorgulamadan uygulurlar. Hiyerarşik olarak daha üstte olmayı bir güç olarak görürler, kendilerini de pozisyonlarının onlara verdiği güç ölçüsünde güçlü görürler. Üst pozisyonlarda olanların haklı olmaları için doğruyu arama çabalarına gerek olmadığını düşünürler. Çünkü onların haklılığı buldukları pozisyona dayanmaktadır (Sargut, 2010).

Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, söz sahibi kişilerin verdiği emirler sorgulanmadan yerine getirilir ve bu kişilerin daha güçlü olduğuna inanılır. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda ise bireyler söz sahibi kişilerle kendilerini eşdeğer olarak görüp sorgulamadan çekinmezler (Öğüt, 2008).

Düşük güç mesafesine sahip insanlar, yöneticileriyle kendilerini aynı seviyede görürler. Yöneticinin onlara emir verebilmesi için, emir verdiği konuda, onlardan daha yetkin olması gerekir. Bu insanlar hiyerarşik yapıyı, sadece bazı düzenlemeler

içeren bir yapı olarak görür ve duruma göre değişkenlik gösterebileceğini düşünürler. Üst yönetimin ayrıcalıklı haklara sahip olması tepki ile karşılanır, astların üstleri ile görüşebilmelerinde bir mesafe olmasını doğru bulmazlar (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001).

Hofstede'e (2001) göre güç mesafesi özelliğindeki ana konu toplumdaki eşitsizliktir. Bu durum, farklı toplumlarda farklı sonuçlar ortaya çıkarır. Eşitsizlik refah, saygınlık ve güç gibi alanlarda kendini gösterebilir. Bu eşitsizlik hali, örgütlerde ast-üst ilişkileri içinde şekillendirilir. Bir toplumda kurumlar ve örgütlenmeler içindeki gücün dağılım biçimi, bu dağılımdaki farklılıkların, eşitsizliklerin üyeler tarafından benimsenme ve kabul edilme derecesini göstermektedir.

Güç, toplumun değerleri ve normları ile şekillenir ve bireyler arasında bir mesafe yaratır. Bu mesafeler süreç içerisinde toplum tarafından benimsenerek özümser ve kurumsallaşır. Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de belirli bir yaşta olma, iyi okullardan mezun olma, belirli ailelerden gelme gibi özelliklerin; kişiyi çabası, yeteneği, teknik eğitimi ve diğer uzmanlık becerilerine sahip olmaksızın ayrıcalıklı kıldığı bilinmektedir. Güç dengelerinin dağılımı ile ilgili kültürlerin ve toplulukların ortaya koyduğu normların önemli olduğu görülür (Basım, 2000).

Ast-üst ilişkisi hayatın eski dönemlerindeki daha da köklü ilişkilerle benzerlik taşıyan temel bir insan ilişkisidir. Anne-baba ve çocuk ile öğretmen ve öğrenci gibi. Gerek ast, gerekse üst olarak sahip oldukları kimliklerde insanların, çocukluk ve öğrencilik gibi yaşamlarının erken evrelerindeki değer ve normları hayatlarına aktarmaları beklenebilir. Aile ve okul ortamları her kültürde büyük farklılıklar içerdiğinden hiyerarşilerdeki güç kullanımında da bu değişikliklere ait izler bulma olasılığı daha yüksektir (Hofstede, 2001).

Güçten kaynaklanan farklılıkları azaltmaya çalışan toplumlar, güç mesafesinin düşük olduğu kültürü; gücün kurumsallaştırıldığı toplumlar ise, güç mesafesinin yüksek olduğu kültürü ifade etmektedir (Terzi, 2004).

Hofstede'e (2005) göre güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların sahip olduğu temel özellikler şu şekilde sınıflandırılabilir:

- Toplumun temel gerçeği güçtür. İyi ve kötünden daha önceliklidir. Gücün hukuksal boyutu tartışılmaz. Güç sahipleri, ayrıcalıklı olma hakkı taşırlar.
- Az sayıda insan özgürlük sahibidir. İnsanların çoğunluğu birilerine bağımlıdır. Hiyerarşi, varoluşsal eşitsizlik demektir.
- Güçlüler diğer insanlar için potansiyel bir tehdit olarak görülür.
- Eşitsizlik düzeni üzerine kurulmuş bir dünyada herkes olması gereken yerdedir. Güçlüler ve güçsüzler bu düzenin koruması altındadır.
- Toplumun alt tabakasındakiler ile üst tabakasındakiler birbirlerini farklı sınıflarda görürler.
- Güçlüler, sahip oldukları gücü olduğundan daha fazlaymış gibi göstermeye çalışırlar. Güçsüzler kabul görmez ve kınanır.
- Güç sahipleri değişmediği sürece sosyal bir sistemi değiştirmek kolay olmayacaktır.
- Güçlü ve güçsüzler arasında gizli bir çatışma vardır. İnsanlar birbirlerine güvenmez ve iki grup arasında iş birliği gerçekleşmez.

Hofstede'e (2005) göre güç mesafesinin düşük olduğu toplumların sahip olduğu temel özellikler ise şu şekilde sınıflandırılabilir:

- Toplumdaki eşitsizlikler azaltılmıştır.
- Alt ve üst tabakada olan insanlar, birbirlerini kendileri gibi bir insan olarak görürler.
- Gücün kullanımı hukuksaldır. İyiyi ve kötüyü ayırt edebilmeye dayanır.
- Sosyal sistemi değiştirmenin yolu, güç dağılımını yeniden belirlemektir.
- Güçlüler ve güçsüzler arasında görünmeyen bir uyum söz konusudur.
- Hiyerarşi, rollerin eşitsizliği demektir. Herkes tarafından kabul edilebilir bir şekilde oluşturulmuştur. Güçlüler, sahip olduklarından daha az güçlü görünmeye çalışırlar.
- Alt ve üst tabakada yaşayan insanlar, kendilerini daha az tehlike içinde hissederler.

## 2.2.Mizaç Kavramı

### 2.2.1. Mizaç, Kişilik ve Karakter

Psikoloji bilimi, insanın birçok yönünü ele almıştır. Pek çok dala ayrılan psikoloji, insanın yaşam kalitesini arttırmayı amaçla. Bu dallardan biri de eğitim psikolojisidir. Eğitim içinde insan ilişkilerini en çok barındıran bir alandır. Dolayısıyla eğitim dünyası insanı iyi tanıdığı ölçüde başarılı olabilir. İnsanı tanımanın yollarından biri de kişilik ve mizaç ile ilgili yapılan çalışmalardır. Mizaç, karakter ve kişilik arasındaki ilişkiye baktığımızda; birbirine yakın kavramlar olan mizaç (huy, temperament), karakter (character) ve kişilik (personality) farklı anlamlara sahiptir (Sayın ve Aslan, 2005).

Günlük konuşmalarda mizaç, karakter ve kişilik genelde birbirinin yerine kullanılır oysa her biri bambaşka kavramları ifade eder. Araştırmacılar bireysel farklılıklar, farklı duyu durumları ve tepkimeleri olarak tanımlanan mizaç kavramının büyük bir bölümünün kalıtım temelli olduğunu düşünmektedirler (Friedman ve Schustack, 2003). Beden yapısı ve cinsiyete göre Mizacın değişebildiğini öne sürenler de vardır (Carver ve Scheier, 2000; Burger, 2006). Karakterin ise kişilik örüntülerinin toplum normları tarafından belirlenen doğru ve yanlışlar ile şekillendiği belirtilmektedir (Sardoğan ve Karahan, 2007).

Kişilik bireylerin düşünce, duyu, davranışlarıyla verdikleri tepkilerin benzerlikler ve farklılıkları belirleyen içinde bulunduğu sosyal ortam ve biyolojik durumla açıklanamayan, süreklilik arzeden eğilimler olarak tanımlanmıştır (Berens 1999).

Mizaç (huy) doğuştan gelen ve yaşam boyu değişmeyen kendine özgü iç dinamiklerden oluşur. Kişilerin yaşamla olan ilişkisini, bakış açılarını ve beklentilerini etkiler. Böyle baktığımızda Mizacı bireylerin nesilden nesle aktardıkları özelliklerin bedensel özellikler de dahil genetik kodunu barındıran DNA'ya benzetebiliriz. Mizaca psikolojik DNA da denebilir. Kişinin sergilemeye eğilimli olduğu tüm sosyal, duygusal, bilişsel süreçleri içerir (Ceylan, 2001).

Kişi mizaç özelliklerini kararlılıkla sürdürdüğünde kişinin karakteri belirginleşir.

Örneğin neşeli bir Mizaca sahip birey, sosyal çevresini sıklıkla neşelendiriyorsa bu kişi neşeli biri olarak kabul edilir. Mizaç yapısının genetik kodlardan oluşan aile gibi



değişmeyen şartlardan; kişilik ise çevre, kültür, eğitim gibi kısmen değişebilir şartların etkileşimiyle oluşur (Yılmaz ve Selçuk, 2015).

Literatürde çok fazla bilgiye ulaşılmamakla birlikte, kişilik ve karakter kavramları en çok karıştırılan kavramlardır. Kişilik bireyin sahip olduğu çevresel ve kalıtsal eğilimlerini barındıran bir yapıdır. Karakter ise bireyin kalıtsal olmayan, doğduğu andan itibaren ilişkide olduğu her şey ile bağlantılı geliştirdiği özelliklerdir (Adler, 2008: 191-192).

Karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki yönünü, mizaç ise kişiliğin kalıtsal ve duygusal yönünü oluşturur. Mizaç duygu dünyası temelinde yetenekler ve alışkanlıkların altında yatan ilişki kurma, hissetme süreçlerini ifade eder (Cloninger ve Svrakic, 2000: 241). Mizaç doğuştan gelen özelliklerin yaşam boyunca çok az değiştiği bir yapıdır. Mizaç genetik ve biyolojik temele dayanan davranışları ifade eder.

Karakter, eski Yunancada işlenilmiş anlamına gelen “characteria” sözcüğünden türemiştir. İnsanın yetiştiği aile çevresinden öğrendiği tavır ve davranışlara verilen isimdir. Dolayısıyla zamanla değişebilir olduğu da söylenebilir. Kişilik, bireyin genetik mirası, ailesi ve çevresinden öğrendiği davranışların bileşiminin ortaya çıktığı yapıdır. Yani doğuştan var olan ve sonradan öğrenilen özelliklerin birlikte oluşturduğu yapı olarak tanımlanır. Kuramcılar mizaç ve karakterin yanında zekânın da kişiliğin gelişiminde önemli bir rolü olduğunu söylerler. Zekâ hem kalıtsal hem de sosyal öğrenmeler üzerinde önemli değişiklikler yapma fonksiyonuna sahiptir (Akiskal ve diğerleri, 1983).

### **2.2.2 (DTMM)/ Dokuz Tip Mizaç Modeli**

Yılmaz ve diğerleri (2011 ), Enneagram Sistemi (ES) üzerinde çalışarak Dokuz Tip Mizaç Modeli’ni geliştirmişlerdir. Mizaç ve kişiliğin gerek kişileri anlamada gerekse psikopatolojilere yarattığı yatkınlığı formüle etmede önemli bir değişken olduğunu savunmuşlardır. (DTMM), ES’in savları olan dokuz tipin varlığının yanında bu tipleri bir çember üzerinde tipin iki yanında bulunan yakın tiplerin kanat etkisi olduğunu savunur. Ayrıca (DTMM), ES’in tipleri kişilik tipleri olarak tanımlamasına karşı çıkar. Tipleri doğuştan gelen (huy) mizaç tipleri olarak tanımlar. (DTMM), ES’in göz ardı ettiği mizaç, kişilik, karakter kavramlarını bir bütün olarak ele alıp

açıklar. Mizaç tipleri ve Mizacı etkileyen diğer etmenlerden doğan özellikler ile psikopatolojik belirtiler, psikiyatrik tanı ve tedavi stratejileri arasındaki ilişkiye odaklanır, mizaç yapıları ve ruhsal süreçler arasında kuramsal bir neden-sonuç ilişkisi kurmayı amaçlar (Yılmaz ve diğerleri, 2011).

Dokuz tip mizaç modeli ((DTMM)), insan davranışlarının kökenini anlamaya odaklanan ve bireysel farklılıkların merkezine mizaç kavramını yerleştiren bir modeldir. (DTMM), bireylerin dokuz farklı temel mizaç tipinden biriyle doğduğunu bilimsel olarak ortaya koyar. (DTMM)'de tanımlanan mizaç tipleri isimlerini o mizaç tipindeki bireylerin en temel ihtiyaç ve arayışlarını ifade eden varoluşsal pozisyonlarından alır (Yılmaz ve Selçuk, 2015).

(DTMM), kişinin kendi temel Mizacı çerçevesinde karakter ve kişiliğini tamamladığını savunur. Kişinin içsel ve çevresel faktörleri mizaç özellikleri önceliğinde algıladığını söyler. Bunu doğal kişilik ve sentetik kişilik olarak ikiye ayırır. Kişinin temel mizaç özelliklerinin aldığı eğitime göre şekillenerek pozitif ya da negatif eğilimleri doğrultusunda kişilik geliştirmesini doğal kişilik, kişinin temel mizacında olmayan özelliklerin eğitim ve içinde bulunduğu kültürle yeniden yapılanmasını sentetik kişilik olarak adlandırır. Sentetik kişiliğin bireyin sahip olmadığı kişilik özelliklerini öğrenme yolu ile deneyimleme fırsatı sunduğunu belirtir.

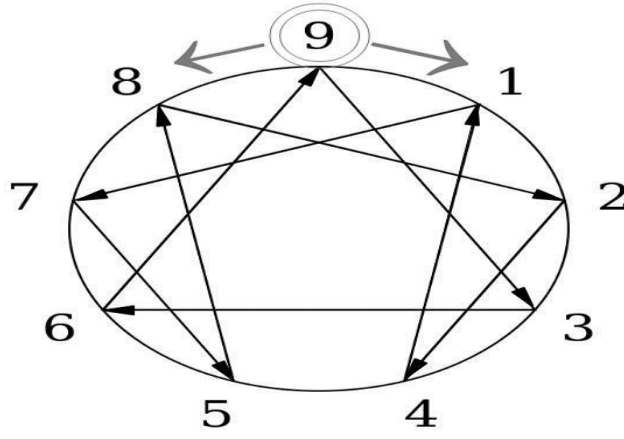
(DTMM), mizaç tiplerinin bireyler üzerindeki özellikleri sabit değildir. Bireyler stresli oldukları ve rahat oldukları durumlarda farklı davranış özellikleri sergiler.

Ancak stres altında olduklarında yine rahat hissettikleri zamanda da sergiledikleri davranışlar temel mizaç tipine bağlı olarak belirlidir.

Her bir mizaç tipindeki bireyler, stres altında iken başka bir mizaç tipinin olumsuz özelliklerini, rahatlama durumunda ise bir başka mizaç tipinin özelliklerini sergilerler. Bireylerin rahatlama durumlarında başka bir mizaç tipinin olumlu özelliklerini sergilemeleri, normalde sahip olmadıkları özellikleri deneyimlemelerine, farklı olumlu davranış ve tutumları sergilemelerine ve hissedemedikleri olumlu duygulanımları yaşamalarına vesile olur. Dokuz tip mizaç modeli her Mizacın bir de kanat etkisi olduğunu savunur. Kanat etkisi, temel mizaç

tipine ek olarak bir başka mizaç tipinin de birey üzerinde etkisinin olduğu düşüncesidir. (DTMM), mizaçları sayı ile numaralandırarak açıklar. Mizaç tipi aşağıdaki çember üzerinde görüldüğü gibi sıralandığında; bir mizaç tipinin bitişiğinde olan mizaç tipinden biri, onun kanadını temsil eder. Aynı zamanda rahatlama etkisi de okların gidiş yönüne göre de bu şekil üzerinde verilmiştir (Yılmaz, 2014).

**Şekil 1. (DTMM) Kanat ve Rahatlama Etkisi**



Yılmaz ve Selçuk'a (2015) göre mizaç tipleri aşağıda özetlenmiştir:

#### **2.2.2.1. (DTM1)**

Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipidir. “Doğru olan nedir, ne yapılması gerekir, olması gereken nedir?” diye düşünürler. Saygı, nezaket ve görgü kurallarına uymalarıyla dikkat çekerler. Temizlik ve düzen konusunda oldukça titizdirler. Sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirme bilinci yüksek, ideal insan olma çabası fazla, çalışkan ve disiplinlidirler. Ya hep ya hiç düsturu ile hareket ederler, ayrıntılar onlar için çok önemlidir. Hata yapmaktan çekinir, hata yaptıklarında kendilerini eleştirip suçlarlar. Aynı şekilde başkalarının kusurlarını ve hatalarını bulur kendilerine yaptıkları eleştirileri başkalarına da yaparlar. Duygularının mantığın önüne geçmesine izin vermezler. Negatif duygusu öfke ve kızgınlıktır. Muhakeme yetenekleri iyidir. Tutarlı, ahlaklı olmak bu tip için çok önemlidir.

#### **2.2.2.2.(DTM2)**

Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipidir. Çevreleriyle çok sıcak ve kolay ilişki kurabilen, konuşkan ve dışa dönük bir mizaçtır. İlişkilerde hassas ve kırılıgandırılar.

Sevgi, ilgi, beğeni ve kabul beklentisi vardır. İlgi odağı olmayı sever bu olmadığı takdirde kıskanç olabilir. Hayır demekte zorlanır, merhametli ve yardımseverdir. Aynı zamanda fedakâr, verici cömerttir. Beklentisi karşılanmadığında sitem ve şikâyet eder. Israrcı ve tutturmacı bir tutumu olabilir. Duygu arayışını ilişkiler üzerinden yapar, çok kolay ve hızlı etkilenir, duygulanmaya ve çabuk hislenmeye açıktır. Düşüncelerden çok duygulara önem verir.

#### **2.2.2.3. (DTM3)**

Hayran olunacak kendilik imajını arayan kişidir. Dışa dönük, kendine güvenli, sosyal ortamlara çok kolay adapte olmanın yanı sıra daima başarıya motive ve hırslı yapısı görünürdür. Büyük kariyer hedefleri vardır, durmaksızın çalışabilir. Yüksek standartta bir yaşamı hedefler en gözde ve popüler kişi olmak onun için önemlidir.

Sosyal adaptasyon yeteneği güçlüdür. Üretkendir, olumsuz duygularını görmezden gelir, sonuç odaklıdır. Hızlı ve pratiktir. Rekabete dayalı başarıyı önemser.

#### **2.2.2.4. (DTM4)**

Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipidir. Çok yoğun ve romantik duygu dünyası vardır. Doğal ve içinden geldiği gibi davranır. Çoğunlukla içe dönektür. Son derece insancıl ve dost canlısıdır. Naif ve incinebilir yapısı vardır. Farklı ve özgün olmak onun için önemlidir. Sıra dışı bir tarzı vardır. Bireyselliğe önem verir. Bazen acılarını melodramatik yaşar. Sıcak, merhametli ve empatik yaklaşımları vardır. Duygularını sanat ile ifade eder. Varoluşsal sorular ve anlam arayışı erken yaşlarda başlar.

#### **2.2.2.5. (DTM5)**

Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipidir. Araştırma ve öğrenmeye önem verir, içe dönük Mizacıyla bunu dışarıya çok yansıtmaz. Duygularını önemsemez ve yakın ilişki kurmaz. Kenarda olmayı ve ilişkilere mesafeli olmayı tercih eder. Duyguları hissetmeyi değil bilmeyi amaçlar. Fiziksel temastan kaçınır. Risk almaktan hoşlanmaz. Tüm enerjisini gözlemlemek, araştırmak ve anlamak için

kullanır. Duygularını bastırır, objektiviteyi korumaya çalışır. Rasyonel bir bakış açısı vardır. Belirsizlik onda korku ve kaygı yaratır.

#### **2.2.2.6.(DTM6)**

Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipidir. Sakin, uyumlu, güven ve emniyet içinde olmayı önemser. Sivirmeyi sevmez, dikkat ve ilgi çekebilecek davranışlardan uzak durur. Tedbirlidir. Kendine güvenmekte zorlanır, güven ve otorite figürüne ihtiyaç duyar. Bağlılık duygusuna önem verir. Onaylanmak ister. Bağımlılık sorunu yaşayabilir. Çabuk endişelenir.

#### **2.2.2.7. (DTM7)**

Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipidir. Kurallara uymak onun için zordur. Dışa dönük, canlı, konuşkan ve neşelidir. Çok hızlı ilişki kurar, hareketli ve enerjiktir.

Yaşamı eğlence ve macera alanı olarak görür, her anın tadını çıkarmak ister. Muzip ve şakacıdır. Dürtüsel ve aceleci bir yapıya sahip olduğundan çabuk sıkılabilir. Sabırsızdır. İsteddiği olmadığında ısrarcı olabilir. İlgilerini çeken pek çok şey olduğu için düzene zaman ayırmaya vakti yoktur, dağınıktır. Erken yaşlardan icat yapmaya başlayabilir, yaratıcıdır. Zihninde çağrışımlar çok hızlı yol aldığı için dikkatlerini uzun süre bir yere odaklamakta zorlanır.

#### **2.2.2.8. (DTM8)**

Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipidir. Ortamın doğal lideridir. Dışa dönük, enerjik, kendinden emindir. Hiçbir ortamda geride durmaktan hoşlanmaz. Güçlü olmak onun için önemli olduğundan yaşama meydan okur, cesurdur. Bir şeyi elde etmek istediğinde hızlıca harekete geçer. İddiacıdır. Bağımsızlığına çok düşkündür. Açık, net, dobra ve dürüsttür, eli açık ve cömerttir. Şefkat ve merhamet duygusu aynı zamanda öfke ve kızgınlık duygusu da güçlüdür. Çabuk parlar ve çabuk söner. Düşünceleri net ve kesindir. Ya hep ya hiç tarzında iki seçenekli düşünürler. Sonuç odaklıdır.

#### **2.2.2.9. (DTM9)**

Duyumsal-Hareketsel (fiziksel) konfor arayan mizaç tipidir. Sakin mülayim ve uyumludur. Dengeli olma eğilimi vardır. Rahatına düşkündür. Rutin bir düzene

eğilimlidir. Uzlaşmacı ve sabırlı davranmaya dikkat eder. Hayır demekte çok zorlanır. İstemedikleri bir eylem olduğunda pasif-agresif bir direnç gösterir.

Ertelemeyi sever. Çatışmaktan kaçınan, çekingen mizaç özellikleri gösterirler. Sosyal fobi yönünden risk altındadırlar.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi şartları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Bir konu ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin; ilgi, beceri ve yetenek gibi özelliklerinin belirlendiği ve diğer araştırmalara göre çok daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). İlişkisel tarama modeli; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2010).

İlk ve orta düzeyde eğitim veren devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanan verilere göre oluşturulan örneklemde mizaç ve güç mesafesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlandığından, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde, ilköğretim ve ortaöğretim devlet okullarında görev yapan 1347 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışma için, basit seçkisiz tabakalı küme örnekleme yöntemi ile belirlenen, 2017-2018 öğretim yılı İstanbul ili, Beyoğlu ilçesinde görev yapan 358 öğretmen ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın demografik değişkenleri olan cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu ve okul türü değişkenlerinin dağılımına yönelik frekans analizleri tablolarda belirtilmiştir:

**Tablo 3.2: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı**

	Evren		Örneklem	
	N	%	N	%
<b>Kadın</b>	854	63.4	248	69.3
<b>Erkek</b>	493	36.6	110	30.7
<b>Toplam</b>	1347	100.0	358	100.0

Tablo 3'teki verilere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin yarıdan fazlasının (% 69.3) kadın olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin örneklem içerisindeki oranı (%30.7) olmuştur.

**Tablo 3.3: Medeni Duruma Göre Dağılım**

	N	%
Evli	191	53.4
Bekar	159	44.4
Diğer	8	2.2
Toplam	358	100.0

Tablo 4'teki verilere göre, öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%53.4) evli olduğu görülmektedir. Bekar olanların oranı (% 44.4) ve diğerlerinin oranı (% 2.2) olarak bulunmuştur.



**Tablo 3.4: Mesleki Kıdeme Göre Dağılım**

	N	%
1-5 Yıl	101	28.2
6-15 Yıl	164	45.8
16-25 Yıl	78	21.8
26 Yıl ve Üstü	15	4.2
Toplam	358	100.0

Tablo 5'teki verilere göre, öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde, 6-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin oranının (% 45.8) diğerlerine göre fazla olduğu görülmektedir. Bunu % 28.2 ile toplam deneyimi 1-5 olanlar, % 21.8 ile toplam deneyimi 16-25 yıl olanlar, % 4.2 ile toplam deneyimi 26 yıl ve üstü olanlar izlemektedir.

**Tablo 3.5: Branşa Göre Dağılım**

	N	Yüzde
Sınıf öğretmeni	154	43.0
Branş öğretmeni	204	57.0
Toplam	358	100.0

Tablo 6'daki verilere göre, öğretmenlerin branşa göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin yarısından fazlasının (%57.0) branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin örneklem içerisindeki oranı % 43.0 olmuştur.

**Tablo 3.6: Eğitim Durumuna Göre Dağılım**

	N	%
Lisans	296	82.7
Yüksek lisans	58	16.2
Doktora	4	1.1
Toplam	358	100.0

Tablo 7'deki verilere göre, öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, öğretmenlerin yarıdan fazlasının (% 82.7) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bunu % 16.2 ile yüksek lisans eğitimi alanlar, % 1.1 ile doktora eğitimi alanlar izlemektedir.

**Tablo 3.7: Okul Türüne Göre Dağılım**

	F	%
İlkokul	180	50.3
Ortaokul	97	27.1
Lise	81	22.6
Toplam	358	100.0

Tablo 8'deki verilere göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yarıdan fazlasının (% 50.3) ilkokulda çalıştığı görülmektedir. Bunu % 27.1 ile ortaokulda çalışanlar, % 22.6 ile lisede çalışanlar izlemektedir.

### 3.3.Verilerin Toplanması

Bilgilendirilmiş onamları alınan öğretmenlere 400 adet ölçek elden teslim edilerek ölçeklere yanıt vermeleri istenmiştir. Teslim edilen 400 ölçekten 372 tanesi yanıtlanmıştır. 372 ölçek içerisinde 14 tanesi hatalı veri sayılıp ölçek verilerine

eklenmemiştir. Son olarak dağıtılan 400 ölçekten 358 tanesi veri olarak kullanılmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kullanılan veri ölçüm araçları, “Demografik Bilgi Formu”, “Güç Mesafesi Ölçeği” ve “Dokuz Tip Mizaç Ölçeği” dir.

#### **3.4.1. Demografik Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından geliştirilen, öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul türü ve medeni durum gibi kişisel değişkenlerini içeren öz bildirim formudur. Medeni durum değişkenindeki diğer seçeneği; boşanmış, eşini kaybetmiş, birlikte yaşayan bireyler için kullanılmıştır.

#### **3.4.2. Güç Mesafesi Ölçeği**

Hofstede (2005), tarafından geliştirilen ölçek dünya çapında güç mesafesi alanında yapılan çalışmalarda kullanılan beş maddelik bir indeks niteliğindedir.

Araştırmada, Dorfman ve Howell tarafından (1988) geliştirilmiş ve Türkçe tercüme çalışmaları Akyol (2009) tarafından yapılmış toplam 5 maddeden oluşan ölçek kullanılarak öğretmenlerin algısal güç mesafesini ölçmek amaçlanmıştır. Ölçekte 5’li Likert tipi ölçek ifadeleri kullanılmıştır. Değerlendirme “kesinlikle doğru” seçeneğine 5, “hiç doğru değil” seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır. Ölçek sonuçları 5-25 puan aralığında bulunmaktadır.

Tüm veri yapıları için faktör analizi uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizine uygunluğu Barlett küresellik (sphericity) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayı testi ile incelenebilir. KMO katsayı testi veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu ile veri matrisinin faktör analizi için uygunluğu hakkında bilgi verir. KMO’nun .60’dan yüksek çıkması verilerin Faktörleştirilebilirlik (factorability) için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Barlett testi ise kısmi korelasyonlar temelinde değişkenler arasında ilişki olup olmadığını inceler. Veri matrisinin uygun olduğunun göstergesi, ki-kare istatistiği hesaplandığında sonuçların anlamlı çıkmasıdır. Anlamlı test sonu, puanların normalliğinin (kabul edilebilirliğinin) de bir kanıtı olarak görülebilir (Büyüköztürk, 2011).

Çizelge 2’de Okuldaki güç mesafesi ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonuçları görülmektedir.

**Çizelge 2. Faktör Analizi Sonuçları**

<b>KMO and Barlett’s Test</b>		
KMO Measure of Sampling Adequacy		,769
Barlett’s Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1111,478
	Df	10
Sig.		.000

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Madde 1	1,000	,623
Madde 2	1,000	,561
Madde 3	1,000	,575
Madde 4	1,000	,268
Madde 5	1,000	,401

<b>Total Variance Explained</b>						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sum of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,427	48,544	48,544	2,427	48,544	48,544
2	,908	18,161	66,705			
3	,671	13,423	80,129			
4	,550	11,003	91,132			
5	,443	8,868	100,000			

<b>Component Matrix</b>	
	Component/1
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği Madde 1	,789
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği Madde 2	,758
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği Madde 3	,749
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği Madde 4	,633
Okulda Güç Mesafesi Ölçeği Madde 5	,517

Çizelge 2’de verilen çıktılarına göre Toplam Açıklanan Varyans ‘Total Variance Explained’ ve Ortak Yükler ‘Communalities’ incelendiğinde, analizi yapılan 5 maddenin öz değeri 1’den büyük olan tek faktör altında toplanmıştır. Bu faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans %48,544’dür. Maddelerle ilgili olarak bulunan

faktörün varyansları (communalities) 0,268 ile 0,623 arasında değişmektedir. Buna göre, analizde bulunan faktörün, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın yaklaşık yarısını açıkladığı görülmektedir.

'Component Matrix' incelendiğinde, beş maddenin tamamının faktör yük değerlerinin 0,517 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, ölçeğin genel bir faktöre sahip olduğunu gösterir.

Ölçeğin Cronbach's  $\alpha$  değeri (Akyol, 2009) tarafından 0,86 olarak hesaplanmıştır. Verilerin rastlantısallığı güvenilirlik analizi ile ölçülmektedir. Anket sonuçlarının güvenilir olduğuna ankete verilen cevapların rastgele dağılım gösterip göstermediğine göre karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin tutarlı güvenilir ve tesadüfi olduğunu test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerine göre karar verilir (Kalaycı, 2009).

$\alpha$ değeri,	$0,00 \leq \alpha < 0,40$	ise	Güvenilir değil
	$0,40 \leq \alpha < 0,60$	ise	Düşük güvenilirlikte
	$0,60 \leq \alpha < 0,80$	ise	Oldukça güvenilir
	$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	ise	Yüksek güvenilirdir.

Ölçek, Akyol (2009) tarafından ölçeğin güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra kullanılmıştır. Yapılan Pilot uygulamada deneklere 10 gün arayla anket uygulanmış ve ölçeğin test tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar 0,88 ile 0,96 puan arasında gerçekleşmiştir.

Bu araştırmada güç mesafesi ölçeğinin Cronbach's  $\alpha$  değeri 0,73 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı (a) kullanılarak ölçülmüştür. Güvenirlik katsayıları her bir boyut için GM ve (DTMÖ) ifadelerinin Cronbach's Alpha aracılığıyla test edilmesiyle bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler % 95 güven aralığında, % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Yukarıda verilen Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; Güç Mesafesi ve Dokuz Tipli Mizaç Ölçeği'nin, yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.8: Çalışmada Faydalanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları**

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
<b>Güç Mesafesi</b>	.725	5
<b>(DTMÖ)</b>	.882	91

### 3.4.3. Dokuz Tip Mizaç Ölçeği

Yılmaz ve diğerleri (2014), tarafından geliştirilen ve 91 maddeden oluşan ve üçlü likert tipi Dokuz Tip Mizaç Ölçeği (DTMÖ) uyarlama çalışması amacıyla 990 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerine göre, ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizlerinde dokuz faktörün öz değerleri 8.08 ve 1.66 arasında değişmekte ve toplam varyansın %39.04'ünü temsil etmekte olduğu saptanmıştır. Ölçeğin modele uygunluğunu saptamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre CFI değeri 0.88, GFI değeri 0.845, IFI değeri 0.88 ve RMSEA değeri 0.054 bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğinin ölçülmesi için 46 katılımcının verileri değerlendirilmiştir. Ölçeğin tümü için Cronbach alfa değeri 0.75, tipler için sırasıyla 0.77, 0.79, 0.68, 0.71, 0.80, 0.74, 0.71, 0.83, 0.77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin eş zamanlı geçerliği Cloninger'in MKE (Mizaç ve Karakter Envanteri) ve Akiskal'in TEMPS-A (Temparement Evaluation of Memphis, Pisa, Paris and San Diego- Autoquestionnaire) ölçekleriyle test edilmiş ve (DTMM)'deki tipler TCI ve TEMPS-A ile anlamlı bağıntılar göstermiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın problemlerini ve hipotezlerini doğrulamak amacıyla verilerin toplanmasının ardından, araştırmacı tarafından verilerin girişi “Sosyal Bilimler için İstatistik Yazılımı (Statistical Package for SocialSciences) 22.0” aracılığıyla yapılmıştır. Girişleri yapılan verilerin toplam puanları ve sınıflandırılması yapılarak analiz işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada istatistiksel analiz yöntemleri ilk

olarak demografik değişkenlerin frekans dağılımını üzerinden yapılmış ve betimsel istatistikler sunulmuştur. G mesafesi ve miza özellikleri değişkenleri için ilk olarak demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için “Bağımsız rneklem t-testi”; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için “Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. G mesafesi ve miza özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla “Pearson Korelasyonu” uygulanmıştır. İlişkili olduğu saptanan değişkenlerin açıklayıcı analizi için “Doğrusal Regresyon “analizi yapılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, araştırmanın problemine ilişkin bulguların istatistiksel analiz yöntemleriyle saptanması ve ilgili açıklamalar yer almaktadır.

#### 4.1. Demografik Değişkenler Bakımından Algılanan Güç Mesafesi Düzeylerinin Karşılaştırılması

Güç mesafesi değişkenleri için ilk olarak demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için “Bağımsız Örneklem t-testi”; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için “Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

**Tablo 4.9: Güç Mesafesi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi**

	Cinsiyet	N	Ss	t	p
Güç mesafesi	Kadın	248	13.63	3.656	
	Erkek	110	14.09	3.835	
				-1,077	,282

Tablo 9’ddaki verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Tablo 4.10: Güç Mesafesi Algılarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız



**Tablo 4.11: Güç Mesafesi Algılarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız**

**Örnekleme t-testi**

	<b>Branş</b>	<b>N</b>		<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Güç mesafesi	Sınıf öğretmeni	154	13.38	3.623	-1.764	.079
	Branş öğretmeni	204	14.07	3.760		
	Toplam	358	13,77	3,71		

Tablo 10'daki verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının, branşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.12: Güç Mesafesi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>		<b>Ss</b>	<b>Varyansın Kaynağı</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Evli	191	13.45	3.745						
Bekâr	159	14.17	3.682	Gruplararası	45.585	2	22.793	1.660	.192
Diğer	8	13.75	3.105	Grupiçi	4875.088	355	13.733		
Toplam	358	13.77	3.713			357			

Tablo 11'deki verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının, medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.13: Güç Mesafesi Algılarının Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Görev Süresi	N	Ss	Varyansın Kaynağı						
			KT	Sd	KO	F	p		
1-5 YIL	101	13.62	3.720						
6-15 YIL	164	13.72	3.506	Gruplar arası	23.421	3	7.807	.564	.639
16-25	78	14.21	4.037	Grupiçi	4897.252	354	13.834		
26 YIL +	15	13.13	4.274	Toplam	4920.673	357			
Toplam	358	13.77	3.713						

Tablo 12'deki verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.14: Güç Mesafesi Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

Eğitim Düzeyi	N	Ss	Varyansın Kaynağı						
			KT	Sd	KO	F	p		
Lisans	296	13.59	3.629						
Yüksek lisans	58	14.59	4.100	Gruplararası	60.067	2	30.034	2.194	.113
Doktora	4	15.50	2.380	Grupiçi	4860.606	355	13.692		
Toplam	358	13.77	3.713	Toplam	4920.673	357			

Tablo 13'te, verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının, eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.15: Güç Mesafesi Algılarının Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

Görev Yaptığı Okul Türü		Ss		Varyansın Kaynağı		KT	sd	KO	F	p	Tukey
İlkokul	180	13.39	3.733								
Ortaokul	97	13.07	3.090	Gruplararası	303.085	2	151.543	11.651	.000	3>1*	
Lise	81	15.46	3.883	Grupiçi	4617.588	355	13.007				
Toplam	358	13.77	3.713	Toplam	4920.673	357					

Tablo 14'teki verilere göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır [ $F(2/355)=11.651$ ]. Yapılan Post Hoc (Tukey) analizi sonuçlarına göre lisede çalışan öğretmenlerin puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

### **4.3. Demografik Değişkenler Bakımından Dokuz Tıp Mizaç Özellikleri Puanlarının Karşılaştırılması**

Mizaç özellikleri değişkeni için ilk olarak demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için “Bağımsız Örneklem t-testi”; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için “Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

**Tablo 4.16: Dokuz Tip Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi**

(DTMM) Tipleri	Cinsiyet	N		Ss	t	p
(DTM1)	Kadın	248	11.63	4.104	2.313	<b>.021*</b>
	Erkek	110	10.55	4.058		
(DTM2)	Kadın	248	12.29	3.882	2.241	<b>.026*</b>
	Erkek	110	11.31	3.684		
(DTM3)	Kadın	248	7.28	3.361	.603	.547
	Erkek	110	7.05	3.387		
(DTM4)	Kadın	248	8.00	4.143	-1.167	.244
	Erkek	110	8.55	4.058		
(DTM5)	Kadın	248	9.17	5.665	-1.532	.126
	Erkek	110	10.15	5.242		
(DTM6)	Kadın	248	11.19	4.787	2.024	<b>.044*</b>
	Erkek	110	10.13	4.077		
(DTM7)	Kadın	248	9.31	3.908	-1.529	.127
	Erkek	110	9.96	3.200		
(DTM8)	Kadın	248	6.91	4.413	-2.675	<b>.008*</b>
	Erkek	110	8.24	4.115		
(DTM9)	Kadın	248	11.38	3.923	-1.871	.062
	Erkek	110	12.21	3.754		

Tablo 15'te cinsiyet değişkeni bakımından mizaç tiplerini incelemek için yapılan "Bağımsız Örneklem t-testi" sonuçlarına göre Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi (DTM1), Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) ve Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8) tipleri dışındaki mizaç tiplerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0.05$ ). Bununla birlikte, (DTM1) ( $t=2.313$ ;  $p<0.05$ ), (DTM2) ( $t=2.241$ ;  $p<0.05$ ) ve (DTM6) ( $t=2,024$ ;  $p<0.05$ ) kadınlarda daha yüksek bulunmuştur. (DTM8) ise ( $t=-1.871$ ;  $p<0.05$ ) erkeklerde daha yüksek saptanmıştır.

**Tablo 4.17: Dokuz Tip Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-testi**

<b>(DTMM)</b>						
<b>Tipleri</b>	<b>Branş</b>	<b>N</b>		<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(DTM1)	sınıf öğretmeni	154	11.63	4.082	1.335	.183
	branş öğretmeni	204	11.04	4.131		
(DTM2)	sınıf öğretmeni	154	12.36	3.868	1.606	.109
	branş öğretmeni	204	11.71	3.811		
(DTM3)	sınıf öğretmeni	154	7.59	3.340	1.883	.060
	branş öğretmeni	204	6.92	3.364		
(DTM4)	sınıf öğretmeni	154	8.30	4.301	.500	.617
	branş öğretmeni	204	8.08	3.984		
(DTM5)	sınıf öğretmeni	154	9.56	6.199	.275	.784
	branş öğretmeni	204	9.40	5.018		
(DTM6)	sınıf öğretmeni	154	10.77	4.103	-.346	.730
	branş öğretmeni	204	10.94	4.953		
(DTM7)	sınıf öğretmeni	154	9.28	4.120	-1.040	.299
	branş öğretmeni	204	9.69	3.372		
(DTM8)	sınıf öğretmeni	154	7.63	4.375	1.175	.241
	branş öğretmeni	204	7.08	4.347		
(DTM9)	sınıf öğretmeni	154	11.74	3.894	.449	.654
	branş öğretmeni	204	11.55	3.887		

Tablo 16’de branş değişkenine göre mizaç tiplerinin branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.18: Dokuz Tip Mizaç Tipleri Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

(DTMM) Tipleri	N	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Tukey	
(DTM1) Evli	191	11.18	4.235							
Bekar	159	11.47	3.949	Gruplararası	11.169	2	5.585	.329	.720	
Diğer	8	10.63	4.809	Grupiçi	6033.445	355	16.996			
Toplam	358	11.30	4.115	Toplam	6044.615	357				
(DTM2) Evli	191	11.69	3.742							
Bekar	159	12.25	3.935	Gruplararası	56.368	2	28.184	1.917	.149	
Diğer	8	13.88	4.016	Grupiçi	5219.587	355	14.703			
Toplam	358	11.99	3.844	Toplam	5275.955	357				
(DTM3) Evli	191	6.96	3.507							
Bekar	159	7.42	3.169	Gruplararası	37.693	2	18.847	1.670	.190	
Diğer	8	8.75	3.454	Grupiçi	4007.011	355	11.287			
Toplam	358	7.21	3.366	Toplam	4044.704	357				
(DTM4) Evli	191	7.34	3.941							
Bekar	159	9.03	4.085	Gruplararası	313.540	2	156.770	9.689	<b>.000</b>	<b>3&gt;1*</b>
Diğer	8	11.00	4.721	Grupiçi	5743.722	355	16.179			
Toplam	358	8.17	4.119	Toplam	6057.263	357				
(DTM5) Evli	191	8.69	5.736							
Bekar	159	10.32	5.194	Gruplararası	256.304	2	128.152	4.237	<b>.015</b>	<b>3&gt;1*</b>
Diğer	8	11.25	5.651	Grupiçi	10736.916	355	30.245			
Toplam	358	9.47	5.549	Toplam	10993.221	357				
(DTM6) Evli	191	9.86	4.386							
Bekar	159	11.96	4.589	Gruplararası	423.543	2	211.772	10.53	<b>.000</b>	<b>3&gt;1*</b>
Diğer	8	13.13	4.673	Grupiçi	7134.750	355	20.098	7		
Toplam	358	10.86	4.601	Toplam	7558.293	357				
(DTM7) Evli	191	9.06	3.942							
Bekar	159	10.04	3.308	Gruplararası	85.497	2	42.748	3.139	<b>.045</b>	<b>2&gt;1*</b>
Diğer	8	9.88	4.673	Grupiçi	4833.933	355	13.617			
Toplam	358	9.51	3.712	Toplam	4919.430	357				

(DTMM) Tipleri	N	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Tukey	
(DTM8) Evli	191	6.93	4.573							
Bekar	159	7.75	4.088	Gruplararası	61.646	2	30.823	1.626	.198	
Diğer	8	8.00	4.036	Grupiçi	6728.052	355	18.952			
Toplam	358	7.32	4.361	Toplam	6789.698	357				
(DTM9) Evli	191	11.71	3.809							
Bekar	159	11.36	3.930	Gruplararası	117.836	2	58.918	3.968	.020	3>2*
Diğer	8	15.25	3.240	Grupiçi	5271.228	355	14.849			
Toplam	358	11.63	3.885	Toplam	5389.064	357				

Tablo 17’de medeni durum değişkenine göre, mizaç tiplerini incelemek için yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” sonuçlarına göre (DTM4), (DTM5), (DTM6), (DTM7) ve (DTM9) dışındaki mizaç tiplerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. (DTM4) [F(2/355)=9.689; p<0.01], Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5)[F(2/355)=4.237; p<0.01], Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6)[F(2/355)=10.537; p<0.05], Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)[F(2/355)=3.139; p<0.05] ve Duyumsal-Hareketsel (Fiziksel) Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9)[F(2/355)=3.968; p<0.05] medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Yapılan Post Hoc (Tukey) analizine göre (DTM4) ve (DTM5) ve (DTM6) diğer olarak yanıt verenlerde yüksek, (DTM7) bekâr katılımcılarda yüksek ve (DTM9) diğer olarak yanıt verenlerde yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4.19: Dokuz Tip Mizaç Modeli Tip Puanlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

(DTMM) Tipleri	N	Ss	KT	Sd	KO	F	p	Tukey		
(DTM1)	1-5 YIL	101	11.47	3.926						
	6-15 YIL	164	11.37	4.293						
	16-25	78	10.88	4.212	Gruplararası	17.742	3	5.914	.347	.791
	26 YIL+	15	11.53	2.875	Grupiçi	6026.872	354	17.025		
	Toplam	358	11.30	4.115	Toplam	6044.615	357			
(DTM2)	1-5 YIL	101	12.32	3.975						
	6-15 YIL	164	11.90	3.836						
	16-25	78	11.73	3.826	Gruplararası	17.375	3	5.792	.390	.760
	26 YIL+	15	12.07	3.305	Grupiçi	5258.580	354	14.855		
	Toplam	358	11.99	3.844	Toplam	5275.955	357			
(DTM3)	1-5 YIL	101	7.81	3.440						
	6-15 YIL	164	7.21	3.350						
	16-25	78	6.44	3.293	Gruplararası	83.414	3	27.805	2.485	.061
	26 YIL+	15	7.13	2.850	Grupiçi	3961.290	354	11.190		
	Toplam	358	7.21	3.366	Toplam	4044.704	357			
(DTM4)	1-5 YIL	101	8.85	4.011						
	6-15 YIL	164	7.73	3.918						
	16-25	78	8.22	4.608	Gruplararası	78.600	3	26.200	1.551	.201
	26 YIL+	15	8.20	4.074	Grupiçi	5978.662	354	16.889		
	Toplam	358	8.17	4.119	Toplam	6057.263	357			
(DTM5)	1-5 YIL	101	9.85	4.811						
	6-15 YIL	164	9.54	6.138						
	16-25	78	8.90	5.300	Gruplararası	42.088	3	14.029	.454	.715



(DTMM) Tipleri	N	Ss	KT	Sd	KO	F	p	Tukey
	26 YIL+	15	9.20	4.873	Grupiçi	10951.132	354	30.935
	Toplam	358	9.47	5.549	Toplam	10993.221	357	
** (DTM6)	1-5 YIL	101	12.41	5.169				
	6-15 YIL	164	10.60	4.083				
	16-25	78	9.62	4.331	Gruplararası	389.838	3	129.946 6.417 .000 1>3*
	26 YIL+	15	9.80	4.887	Grupiçi	7168.456	354	20.250
	Toplam	358	10.86	4.601	Toplam	7558.293	357	
(DTM7)	1-5 YIL	101	9.84	3.367				
	6-15 YIL	164	9.77	4.148				
	16-25	78	8.62	3.176	Gruplararası	87.118	3	29.039 2.127 .096
	26 YIL +	15	9.13	2.900	Grupiçi	4832.313	354	13.651
	Toplam	358	9.51	3.712	Toplam	4919.430	357	
(DTM8)	1-5 YIL	101	7.73	4.299		*		
	6-15 YIL	164	7.30	4.405				
	16-25	78	6.69	4.432	Gruplararası	53.611	3	17.870 .939 .422
	26 YIL+	15	7.93	3.900	Grupiçi	6736.087	354	19.028
	Toplam	358	7.32	4.361	Toplam	6789.698	357	
(DTM9)	1-5 YIL	101	11.48	3.910				
	6-15 YIL	164	11.62	3.982				
	16-25	78	11.64	3.661	Gruplararası	25.395	3	8.465 .559 .643
	26 YIL+	15	12.87	3.944	Grupiçi	5363.669	354	15.152
	Toplam	358	11.63	3.885	Toplam	5389.064	357	

Tablo 18’de mesleki kıdem değişkenine göre mizaç tiplerini incelemek için yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” sonuçlarına göre; Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6)dışındaki mizaç tiplerinin mesleki kıdem değişkenine

göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6)'nin  $[F(2/355)=6.417; p<0.05]$  mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Yapılan Post Hoc ( tukey) analizine göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin (DTM6) tipinde yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

**Tablo 4.20: Dokuz Tip Mizaç Modeli Tipleri Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

(DTMM) Tipleri	N	Varyansın		Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	
		Ss								
(DTM1)	Lisans	296	11.24	4.082	Gruplararası	25.826	2	12.913	.762	.468
	yüksek lisans	58	11.41	4.357	Grupiçi	6018.789	355	16.954		
	Doktora	4	13.75	2.630	Toplam	6044.615	357			
	Toplam	358	11.30	4.115						
(DTM2)	Lisans	296	11.88	3.810	Gruplararası	29.215	2	14.607	.988	.373
	yüksek lisans	58	12.40	3.991	Grupiçi	5246.741	355	14.780		
	Doktora	4	14.00	4.320	Toplam	5275.955	357			
	Toplam	358	11.99	3.844						
(DTM3)	Lisans	296	7.05	3.260	Gruplararası	53.470	2	26.735	2.378	.094
	yüksek lisans	58	7.86	3.781	Grupiçi	3991.234	355	11.243		
	Doktora	4	9.50	3.697	Toplam	4044.704	357			
	Toplam	358	7.21	3.366						
(DTM4)	Lisans	296	7.98	4.046	Gruplararası	113.488	2	56.744	3.389	.035
	yüksek lisans	58	8.86	4.339	Grupiçi	5943.775	355	16.743		
	Doktora	4	12.50	3.697	Toplam	6057.263	357			
	Toplam	358	8.17	4.119						
(DTM5)	Lisans	296	9.31	5.561	Gruplararası	48.789	2	24.395	.791	.454
	yüksek lisans	58	10.17	5.465	Grupiçi	10944.431	355	30.829		
	Doktora	4	11.25	6.344	Toplam	10993.221	357			
	Toplam	358	9.47	5.549						
(DTM6)	Lisans	296	10.91	4.633	Gruplararası	38.411	2	19.206	.907	.405
	yüksek lisans	58	10.45	4.414	Grupiçi	7519.882	355	21.183		
	Doktora	4	13.50	5.066	Toplam	7558.293	357			
	Toplam	358	10.86	4.601						
(DTM7)	Lisans	296	9.22	3.742	Gruplararası	148.135	2	74.067	5.511	<b>.004*</b>
	yüksek lisans	58	10.91	3.147	Grupiçi	4771.295	355	13.440		
	Doktora	4	11.00	5.033	Toplam	4919.430	357			
	Toplam	358	9.51	3.712						
(DTM8)	Lisans	296	7.13	4.240	Gruplararası	64.301	2	32.150	1.697	.185

(DTMM) Tipleri	N	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
yüksek lisans	58	8.17 4.864	Grupiçi	6725.397	355	18.945		
Doktora	4	9.00 4.967	Toplam	6789.698	357			
Toplam	358	7.32 4.361						
(DTM9) Lisans	296	11.61 3.727	Gruplararası	14.090	2	7.045	.465	.628
yüksek lisans	58	11.60 4.641	Grupiçi	5374.974	355	15.141		
Doktora	4	13.50 4.041	Toplam	5389.064	357			
Toplam	358	11.63 3.885						

Tablo 19’da eğitim düzeyi değişkenine göre mizaç tiplerini incelemek için yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” sonuçlarına göre; Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7) dışındaki mizaç tiplerinin okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)’nin  $[F(2/355)=5.511; p<0.05]$  eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Yapılan Post Hoc analizine göre doktora ve lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalama farkı yüksek bulunmuş ve doktora mezunu öğretmenlerin (DTM7) tipinde yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

**Tablo 4.21:Dokuz Tip Mizaç Modeli Tiplerinin Görev Yapılan Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi**

Çalışılan Okul	N	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Tukey
(DTM1) İlkokul	180	11.27 3.898	Gruplararası	17.579	2	8.790	.518	.596	
Ortaokul	97	11.04 4.472	Grupiçi	6027.035	355	16.978			
Lise	81	11.67 4.165	Toplam	6044.615	357				
Toplam	358	11.30 4.115							
(DTM2) İlkokul	180	12.38 3.867	Gruplararası	98.660	2	49.330	3.383	<b>.035</b>	<b>1&gt;2*</b>
Ortaokul	97	11.14 3.582	Grupiçi	5177.295	355	14.584			
Lise	81	12.12 3.982	Toplam	5275.955	357				
Toplam	358	11.99 3.844							
(DTM3) İlkokul	180	7.36 3.264	Gruplararası	19.692	2	9.846	.868	.421	
Ortaokul	97	7.28 3.259	Grupiçi	4025.012	355	11.338			
Lise	81	6.78 3.705	Toplam	4044.704	357				
Toplam	358	7.21 3.366							
(DTM4) İlkokul	180	8.13 4.155	Gruplararası	50.000	2	25.000	1.477	.230	
Ortaokul	97	7.73 4.170	Grupiçi	6007.263	355	16.922			
Lise	81	8.79 3.949	Toplam	6057.263	357				
Toplam	358	8.17 4.119							
(DTM5) İlkokul	180	9.48 5.984	Gruplararası	2.633	2	1.316	.043	.958	
Ortaokul	97	9.35 5.462	Grupiçi	10990.588	355	30.959			
Lise	81	9.59 4.634	Toplam	10993.221	357				
Toplam	358	9.47 5.549							

Çalışılan Okul	N	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Tukey
(DTM6)	İlkokul	180	10.54 4.120	Gruplararası	36.790	2	18.395	.868	.421
	Ortaokul	97	11.20 5.436	Grupiçi	7521.503	355	21.187		
	Lise	81	11.17 4.535	Toplam	7558.293	357			
	Toplam	358	10.86 4.601						
(DTM7)	İlkokul	180	9.20 4.078	Gruplararası	39.313	2	19.656	1.430	.241
	Ortaokul	97	9.70 2.941	Grupiçi	4880.118	355	13.747		
	Lise	81	9.99 3.662	Toplam	4919.430	357			
	Toplam	358	9.51 3.712						
(DTM8)	İlkokul	180	7.32 4.230	Gruplararası	.011	2	.006	.001	1.000
	Ortaokul	97	7.31 4.556	Grupiçi	6789.687	355	19.126		
	Lise	81	7.32 4.463	Toplam	6789.698	357			
	Toplam	358	7.32 4.361						
(DTM9)	İlkokul	180	11.72 3.792	Gruplararası	19.483	2	9.742	.644	.526
	Ortaokul	97	11.27 4.122	Grupiçi	5369.581	355	15.126		
	Lise	81	11.89 3.814	Toplam	5389.064	357			
	Toplam	358	11.63 3.885						

Tablo 20’de çalışılan okul türü değişkenine göre; mizaç tiplerini incelemek için yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” sonuçlarına göre Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2) dışındaki mizaç tiplerinin okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2)’ nin  $[F(2/355)=3.383; p<0.05]$  okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Yapılan Post Hoc(tukey) analizine göre ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin puan ortalama farkı yüksek bulunmuş ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin (DTM2) tipinde yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

#### 4.4. Güç Mesafesi Algısı ile Mizaç Özelliklerinin İlişkisinin İncelenmesi

Güç mesafesi ve mizaç özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla “Pearson Korelasyonu” uygulanmıştır. İlişkili olduğu saptanan değişkenlerin açıklayıcı analizi için “Doğrusal Regresyon “ analizi yapılmıştır.

**Tablo 4.22. Dokuz Tip Mizaç Modeli Tiplerinin ve Güç Mesafesi Arasındaki Pearson Korelasyonu**

(N=358) Değişkenleri		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. (DTM1)		1									
	N	358									
2. (DTM2)	R	.169**	1								
	P	.001									
	N	358	358								
3. (DTM3)	R	.422**	.201**	1							
	P	.000	.000								
	N	358	358	358							
4. (DTM4)	R	.180**	.344**	.328**	1						
	P	.001	.000	.000							
	N	358	358	358	358						
5. (DTM5)	R	.194**	-.013	.147**	.496**	1					
	P	.000	.808	.005	.000						
	N	358	358	358	358	358					
6. (DTM6)	R	.228**	.377**	.184**	.575**	.335**	1				
	P	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	358	358	358	358	358	358				
7. (DTM7)	R	.191**	.261**	.368**	.352**	.099	.173**	1			
	P	.000	.000	.000	.000	.061	.001				
	N	358	358	358	358	358	358	358			
8. (DTM8)	R	.509**	.069	.602**	.01**	.241**	.116*	.394**	1		
	P	.000	.192	.000	.000	.000	.028	.000			
	N	358	358	358	358	358	358	358	358		
9. (DTM9)	R	-.005	.274**	-.036	.101	.219**	.112*	-.059	.251**	-	1
	P	.923	.000	.492	.056	.000	.035	.263	.000		
	N	358	358	358	358	358	358	358	358	358	
10. Güç mesafesi	R	.003	-.009	.041	.177**	.124*	.073	.055	.042	-	1
	N	.961	.871	.445	.001	.019	.168	.298	.428	.712	
	N	358	358	358	358	358	358	358	358	358	358

\*\* . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

\* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo 21’de, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi (DTM1) ile Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2) ( $r=.169$ ;  $p<0.01$ ), Hayran Olunacak Kendilik İmajı Arayan Mizaç Tipi (DTM3) ( $r=.422$ ;  $p<0.01$ ), Duygularımı Anlamımı Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ( $r=.180$ ;  $p<0.01$ ), Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ( $r=.194$ ;  $p<0.01$ ),

Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6)( $r=.228$ ;  $p<0.01$ ), Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)( $r=.191$ ;  $p<0.01$ ) ve Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8) ( $r=.509$ ;  $p<0.01$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2) ile Hayran Olunacak Kendilik İmajı Arayan Mizaç Tipi (DTM3) ( $r=.201$ ;  $p<0.01$ ), Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ( $r=.344$ ;  $p<0.01$ ), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) ( $r=.377$ ;  $p<0.01$ ), Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)( $r=.261$ ;  $p<0.01$ ) ve Duyumsal-Hareketsel (Fiziksel) Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9) ( $r=.274$ ;  $p<0.01$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Hayran Olunacak Kendilik İmajı Arayan Mizaç Tipi (DTM3) ile Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ( $r=.328$ ;  $p<0.01$ ), Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ( $r=.147$ ;  $p<0.01$ ), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6)( $r=.184$ ;  $p<0.01$ ), Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)( $r=.368$ ;  $p<0.01$ ) ve Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8) ( $r=.602$ ;  $p<0.01$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ile Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ( $r=.496$ ;  $p<0.01$ ), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) ( $r=.575$ ;  $p<0.01$ ), Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)( $r=.352$ ;  $p<0.01$ ) ve Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8) ( $r=.301$ ;  $p<0.01$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ile güç mesafesi ( $r=.177$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ile Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) ( $r=.335$ ;  $p<0.01$ ), Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8)( $r=.241$ ;  $p<0.01$ ) ve Duyumsal-Hareketsel (Fiziksel) Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9) ( $r=.219$ ;  $p<0.01$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ile güç mesafesi ( $r=.124$ ;  $p<0.05$ ) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) ile Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7) ( $r=.173$ ;  $p<0.01$ ), Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi

(DTM8)( $r=.116$ ;  $p<0.05$ ) ve Duyumsal-Hareketsel (Fiziksel) Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9) ( $r=.112$ ;  $p<0.05$ ) tipleri pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7) ile Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8)( $r=.394$ ;  $p<0.05$ ) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8)ile Duyumsal-Hareketsel (Fiziksel) Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9) ( $r=-.251$ ;  $p<0.01$ ) negatif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

**Tablo 4.23: Dokuz Tipli Mizaç Modeli Tipleri Güç Mesafesini Açıklayıcı Doğrusal Regresyon Analizi**

Model	B	Std. Hata	$\beta$	Düzeltilmiş		Zero-order	Partial	Part
				$R^2=.033$	$R^2=.028$			
1 (Sabit)	12.342	.460		26.852	.000			
(DTM4)	.138	.054	.154	2.556	<b>.011*</b>	.177	.134	.133
(DTM5)	.032	.040	.047	.789	.431	.124	.042	.041

Bağımlı değişken: Güç mesafesi, \* $p<.05$

Tablo 22’de ilişkili olduğu saptanan Duyularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ve Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ile güç mesafesinin açıklayıcı analizi için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; Duyularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ( $\beta=0.15$ ;  $p=.011$ ;  $p<0.05$ ) alt boyutunun güç mesafesi algısını anlamlı bir biçimde yordadığı saptanmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Algılanan güç mesafesinin, demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması sonucunda, cinsiyet, branş, medeni durum, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklı olmadığı saptanmıştır. Bağımsız değişken olarak katılımcılardan alınan demografik bilgilerin algılanan güç mesafesi ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Yalnızca, görev yapılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin algılanan güç mesafesi puanlarının farklı olduğu bulunmuştur. Lisede çalışan öğretmenlerin algılanan güç mesafesi puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durumun lise ortamındaki örgütsel yapının farklı olmasından kaynaklı bir durum olabileceği ve hiyerarşik düzenin lise ortamında daha hissedilir düzeyde olmasından kaynaklı güç mesafesi algısının yüksek olabileceği düşünülebilir.

**(DTM1) Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi:** Kadınların puanları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur.

**(DTM2) Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi:** Kadınların puanları erkeklere oranla yüksek bulunmuştur. Kademeye göre, ilkokulda görev yapanların puanları yüksek bulunmuştur.

**(DTM3) Hayran olunacak kendilik imajını arayan kişi:** Öğretmenlerde düşük puanda bulunmuştur.

**(DTM4) Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde yüksek bulunmuştur.

**(DTM5) Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde yüksek bulunmuştur.

**(DTM6) Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde, mesleki kıdem bakımından 1 ile 5 yıl arasında çalışan öğretmenlerde yüksek bulunmuştur. Kadınların puanlarının erkeklere oranla yüksek olduğu görülmüştür.



**(DTM7) Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu bekâr ve eğitim düzeyini doktora olarak bildiren katılımcılarda yüksek bulunmuştur.

**(DTM8) Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi:** Erkeklerde kadınlara oranla yüksek bulunmuştur.

**(DTM9) Duyumsal-Hareketsel Konfor Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren katılımcılarda yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin algılanan güç mesafesi ve mizaç tipleri arasındaki ilişki incelendiğinde, yalnızca Duyularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ve Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ile algılanan güç mesafesi pozitif ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Sonuçlara göre, güç mesafesi puanının yüksekliği ile (DTM4) ve (DTM5) puanlarının yüksekliği doğrusal bulunmuştur.

(DTM4)'ün, güç mesafesi algısının düşük olması, bu tipin varoluşsal soruları olan insancıl yapısı ile örtüştüğü düşünülmektedir. (DTM5)'in güç mesafesi algısının düşük olması, bu tipin rasyonel ve objektif yapısı ile örtüşebilme ihtimalini düşündürmektedir.

Öğretmenlerin dokuz tip mizaç tiplerine göre incelendiği çalışmada algılanan güç mesafesi ile ilişkisinin incelenmesinin öncesinde kişisel ve mesleki değişkenler bakımından değişimleri ele alınmıştır. Elde edilen sonuçların, öğretmenlerin farklı bireysel ve mesleki faktörlerde farklı mizaç tiplerinde yüksek puanlar bildirdiği görülmüştür.

Mizaç tiplerinin cinsiyete göre farklı olduğu görülmektedir. Kadınlarda Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi (DTM1), Duyuları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6), puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kusursuzluğu Arayan Tipi (DTM1)'in kadınlarda yüksek çıkma sebeplerinden biri kadınların cinsiyet özellikleri olabilir. Bir diğeri ülkemizdeki kadınların yetiştirilme tarzı ve toplumun yüklediği roller olduğu düşünülebilir. Duyuları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2)'nin kadınlarda yüksek çıkması yine kadınların cinsiyet özellikleri kapsamında sezgisel ve duygusal mizaç eğilimi gösterdikleri düşünülebilir. Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi

(DTM6)'nın kadınlarda erkeklere oranla yüksek çıkması, psikolojide kabul gören kadın cinsiyet özellikleri ile örtüşmektedir. Kadınların kişisel gelişime açık, kendini güvende hissettirecek bir figüre ihtiyaç duymaları, temkinli ve tedbirli olma gibi pek

çok özellik (DTM6) mizaç tipi ile örtüşmektedir. Yine burada da toplumsal roller ve yetiştirilme biçimlerinin etkili olduğu da söylenebilir; sivrilmeyi sevmeyen, otoriteye ihtiyaç duyan, güven ve bağlılık duygusunu çok önemseyen (DTM6) Türk toplumunun kız çocuklarını yetiştirme tarzlarıyla ilişkilendirilebilir.

Bununla birlikte, Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi (DTM8) puanlarının erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bulunan sonucun psikolojide kabul gören erkek cinsiyet özellikleri ile tutarlı bir sonuç olduğu görülmektedir. Aynı zamanda toplumsal olarak erkeğe verilen rol ile örtüştüğü de görülmektedir. Türk toplumunun erkek çocuklarını atılgan, güçlü, cesur, lider, yaşama meydan okuyan, dobra, net gibi özelliklerde olmasını isteyen, ataerkil bir toplum niteliği taşıması kanaati ile örtüşmektedir.

Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde, Duyguların Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4), Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5), Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) puanları ve Duyumsal-Hareketsel Konfor Arayan Mizaç Tipi (DTM9) puanları yüksek bulunmuştur. (DTM4) ve (DTM5), özellikleri itibariyle daha içe dönük özelliklerde mizaç tipleridir. Bu bağlamda, kişilerin bu eğilimde olmalarının kişilerarası ilişkilerinde de birtakım sonuçları beraberinde getirmiş olabileceği ihtimal dahilindedir. (DTM9) mizaç tipinin davranışsal sonuçlarının bağlantısı düşünüldüğünde evliliklerinin kendi istekleriyle sonlandırılmış olmam ihtimal söz konusudur. Evlilik müessesinin gerek Türk toplumunda gerek başka toplumlarda önemli olması itibariyle; ilişkili olabilecek, mizaç tiplerinin kişilerin medeni durumuna göre bu çalışmada da farklılık gösterdiği görülmüştür. Diğer olarak yanıt verenler; ayrı olan, birlikte yaşayan, boşanmış, dul veya eşini kaybetmiş kişilerin yanıtlarından oluşmaktadır. Bu sonuçlara bakarak, kişiler için olumsuz deneyimler olarak sayılabilecek bu süreçlerin mizaç tipi ile tutarlılık gösterdiği ve bu kişilerin duygularını tanımlama, ifade etme ve yönetmeye yönelik daha fazla eğilim içerisinde olduklarına ulaşılabılır.

Medeni durum değişkenine göre bekar katılımcılarda, Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7)'nin puanları yüksek bulunmuştur. Bu kişilerin, özgürlüğüne düşkün, maceracı, kurallara uymayan vb. sahip oldukları mizaç özellikleri neticesinde evlilik kararı almamış olabileceği kanaatine varılabilir.

Mesleki kıdem bakımından, 1 ile 5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi (DTM6) puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleğinde yeni olan ve kendisine bir şeyler katmaya eğilimi daha fazla olan bireyler olabilmeleri sebebiyle yüksek puanlar bildirdikleri düşünülebilir. Ayrıca mesleğin ilk yıllarında çevresini algılamak için gözlemci, sivrilmeyen, endişeli, şüpheli özellikler sergileme eğilimi içinde oldukları düşünülebilir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre, doktora mezunu olan öğretmenlerde, Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi (DTM7) puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bireylerin, mesleklerine ilişkin daha fazla bilgi birikimine sahip olmak ve daha fazla öğrenebilmek adına eğitimlerini sürdürüp lisansüstü düzeyinde mezun olmaları bakımından mizaç tipi ile tutarlılık gösterdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre ilkökulda görev yapanların Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi (DTM2) puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokul öğretmenlerinin daha küçük yaş gruplarıyla çalıştıkları düşünüldüğünde şefkat duygusu kapmasında sezgisel yönleri gelişmiş olabilir ve duyguları hissetme ve hissettirmeye dönük eğilimlerinde artış görüldüğü söylenebilir.

Hayran olunacak kendilik imajını arayan kişilik (DTM3) puanları, öğretmenlerde düşük bulunmuştur. Bu veriler ışığında öğretmenlik mesleğini seçenlerin; rekabetçi, hırslı, en iyisi olmayı hedefleyen başarı odaklı bireyler olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu da hizmet sektörü dediğimiz orta düzey bir çalışma grubu içerisinde yer alan ve aynı zamanda mesleği gereği çalışmasının neticesini uzun vade içinde görececek olan öğretmenlerin sabır gerektiren öğretmenlik mesleği seçiminin tesadüfi olmadığı sonucuna götürebilir. Aynı zamanda devlet okulunda kadrolu memur olarak çalıştıklarından iş güvencesi konusunda kaygısız olma ihtimali dolayısıyla rekabetçi ve hırslı yönlerini aktive etmedikleri sonucuna varılabilir. Bununla birlikte

öğretmenlik mesleğinin idarecilik dışında terfiye bağlı statü ve para sağlamaması da öğretmenlerin durumu kabullenmiş oldukları ve fazla çaba harcamayı gerektiren durumlardan kaçınmış olma ihtimalini de düşündürmektedir.

Chris (2012) Güç mesafesi, yüksek güç mesafesine sahip kültürleri, örgütleri ve bireyleri şu şekilde açıklamaktadır: Yüksek güç mesafesine sahip ülkeler, kültürler ve örgütler, güç ilişkilerinin paternalist ve otokratik olduğu ve merkezi otoritenin olduğu kültürlerdir. Başka bir deyişle, hiyerarşinin farklı düzeylerinde insanlar

arasında var olduğu algılanan geniş bir boşluk ya da duygusal mesafe söz konusudur. İnsanların, psikolojide karşıt-bağımlılık (counter-dependence) olarak bilinen ve güç sahipleri üzerinde önemli ölçüde bağımlılığı yüksek güç mesafesinde görülebilmektedir. İşyerinde, astlar alt pozisyonlarını kabul etmeye isteklidir ve yöneticiler tarafından, karar alma sürecine astların dahil edilmesi beklenmeyebilir. Bu nedenle, daha düşük güç mesafesindeki kültürlerden farklı olarak, 'açık kapı' politikasının yerini otokratik bir liderlik tarzı almıştır; bu da astların, patronlarına doğrudan yaklaşması anlamına gelmez.

Genel olarak, yüksek güç mesafeli kültürlere sahip ülkeler, eşitsizlik konusunda yanlış bir şey olmadığını ve dolayısıyla herkesin belirli pozisyonlarda olabileceğini düşünmektedir. Yüksek mevkilerdeki insanlar genellikle statü sembollerinin kullanımını gösterir ve teşvik ederler: Güçlü kişiler, aynı kafeteryada alt pozisyondaki kişilerle öğle yemeği yemezler ve örneğin, özel ayrıcalıklara sahip olan çok sayıda denetim görevlisi vardır. Belçika, Fransa, Malezya ve Arap Dünyası, yüksek güç mesafesine sahip ülkeler veya bölgelerin örnekleri olarak kabul edilebilir.

Çelik (2018) tarafından yapılan çalışmada, çevrimiçi eğitim ortamında öğretmenin varlığı ile güç mesafesi algısının değişkenliğinde öğrencilerin derse katılımı değerlendirilmiştir. Hem Batı hem de Doğu toplumlarındaki öğretmenlerin karşılaştırıldığı çalışmada, Batı toplumlarında çevrimiçi öğrenme ve eğitim ortamının daha fazla rağbet gördüğü ifade edilmiştir. Bu ortamlarda bulunan öğretmenlerin bireylere ve düşüncelerine daha fazla önem verdiği ve daha çok ezber bozan düşünceyi teşvik ettiği öne sürülmektedir. Öte yandan, Doğu toplumlarında yüksek güç mesafesi algısına sahip öğretmenlerin sağladığı ortamlarda öğrencilerin özgür düşünce kısıtlılığı sebebiyle duruma yönelik daha az toleransa sahip olabileceği görülmüştür.

Yapılan bir diğer çalışmada, Guo ve Lu (2018) eğitim ve öğretimde liderlik unsurunu iki farklı bakış açısıyla ve güç mesafesinin aracı işlevine göre ele almışlardır. Çalışmada hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin liderlik ve algılanan güç mesafelerine yönelik görüşleri alınmıştır. Yapılan çalışmada, okul müdürleri ve öğretmenler arasında güç mesafesi bağlamında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Farklı olarak, okul müdürlerinin kendi değerlendirmelerinin öğretmenlerin okul müdürlerini değerlendirmelerine kıyasla güç mesafesi değişkenine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen sonucun, okul

müdürlerinin ilk etapta düşük düzeyde güç mesafesi algısı bildirmiş olması sebebiyle çeliştiği düşünülmektedir.

Tripathi ve Bharadwaja (2018), tarafından yapılan çalışmada, bu çalışmadaki mizaç değişkeni ile benzer olarak kişilik ve güç mesafesinin psikolojik güçlendirme ve stres algısındaki rollerini incelemişlerdir. Kişilik özelliklerine yönelik ölçümlerin yapılması amacıyla 5 faktörlü kişilik ölçümü yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda düşük güç mesafesi algısı ile duygusal istikrar ve uzlaşmacılık özelliklerinin psikolojik güçlendirme ve stres algısında olumlu işleve sahip olduğu bulunmuştur.

Chiu, Lin, Tsai ve Teh (2018) tarafından yapılan çalışmada, yüksek teknoloji sektöründeki bir firmada kolektivizm ve güç mesafesinin bilgi paylaşımı düzeyindeki aracı rolü incelenmiştir. Malezya ve Taiwan'da yapılan incelemeler sonucunda, algılanan yüksek güç mesafesinin karamsarlık ve düşük bilgi paylaşımında aracı rolü olduğu saptanmıştır. Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde her bireyin bulunduğu konumda yapması gereken görevlerle sınırlandırılması ve hiyerarşinin varlığı sebebiyle bilgi edinmek veya aktarmak açısından kısıtlılık olabileceği bu çalışmada da saptanmıştır.

Çalışma ile ilgili alan yazını incelendiğinde, ülkemizde yöneticilik bağlamında güç mesafesi kavramının incelendiği, bireysel bir değişken olmasının dışında örgütsel bir değişken olarak ele alındığı görülmüştür. Ayrıca, kişilik özellikleri, mizaç ve güç mesafesi konusunda ülkemizde günümüze kadar yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular ışığında ileri çalışmalarla da güç mesafesi algısının bireysel unsurlar ile değerlendirilmesi amacıyla desteklenebileceği düşünülmektedir.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin mizaç özellikleriyle ilgili yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bunun yerine uluslararası literatürde öğretmen Mizacı çocuğun mizaç özellikleri ve öğretmen-öğrenci etkileşimlerini ele alan çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Aycan (2017) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinde müzik eğitimi ile mizaç özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmadaki amaç, Güzel Sanatlar Fakültesi öğrencilerine mizaç tiplerine uygun eğitimlerin yapılandırılmasına yönelik bulgular elde etmektedir. Yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin mizaç tipinin çoğunlukla (DTM5)

(Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç) olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, öğrencilere daha uygulama odaklı ve analiz etmelerine yardımcı bir eğitim verilmesi gerektiği çıkarımı yapılabilmektedir.

Yapılan bir diğer çalışmada, Valencic ve meslektaşları (2001), öğretmenlerin mizaç özelliklerinin öğrencilerin algıladıkları öğretmen iletişimine etkisi incelenmiştir. 95 öğretmenin verilerinin incelendiği çalışmada; öğretmenlerin mizaç özelliklerinden dışadönüklük özelliğinin öğrenciler tarafından daha atılgan ve sözel olmayan ipuçlarına önem veren bir öğretmen iletişimi şeklinde algılandığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada, öğretmenlerin mizaç özelliklerinin sınıf ortamı ve öğrencilerle etkileşim konusunda önemli olduğuna vurgu yapılmıştır. Diğer yandan, bu çalışmada elde edilen bulgular ise öğretmenlerin mizaç özellikleri ile örgütsel bağlamda değerlendirilebilecek güç mesafesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu yüzden, çalışmadaki değişkenlerin öğretmenleri daha geniş kapsamlı koşullar ve süreçler bağlamında değerlendirilmesine olanak tanımıştır.

Teven (2007), tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin mizaç özelliklerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve organizasyonel sonuçlarla ilişkisi incelenmiştir. 48 öğretmenle yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin kendilerine yönelik özenlerinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşüş ile negatif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, duyarlılığın iş doyumunu ve motivasyonu ile olumlu ve anlamlı korelasyonu olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada öğretmen mizaçları ve güç mesafesi algıları arasında düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Demografik değişkenler açısından öğretmen mizaçlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Öğretmenlerin algılanan güç mesafesi ve mizaç tipleri arasındaki ilişki incelendiğinde, yalnızca Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi (DTM4) ve Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi (DTM5) ile algılanan güç mesafesi pozitif ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Sonuçlara göre, güç mesafesi puanının yüksekliği ile (DTM4) ve (DTM5) puanlarının yüksekliği doğrusal bulunmuştur.

### **5.1.Bakanlığa Öneriler**

Bakanlık politikaları belirlenirken, özellikle okul türüne göre değişkenlik gösteren güç mesafesi algısı, değişik kademelerde görevlendirilecek yöneticilerin mizaç

özellikleri dikkate alınarak atamalar yapılabilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin beklentileri karşılanabilir ve okullarda sinerji yaratılarak nitelikli bir öğrenme ortamı sağlanabilir. Ayrıca araştırmanın sonuçları ışığında, rekabetçi politikaların öğretmen mizaçlarına uygun olmadığı savı doğrultusunda bunun tersi olan iş birliğine dayalı politikalar üzerine çalışılabilir.

## **5.2.Okul Yöneticilerine Öneriler**

Okul yöneticileri öğretmenlerle yürütecekleri çalışmalarda öğretmenlerin mizaç eğilimlerini dikkate alarak planlanma yapılabilir. Bunun belirleyicisi olarak demografik değişkenler ele alınabilir. Araştırma bulguları ışığında;

**(DTM1) Kusursuzluğu Arayan Mizaç Tipi:** Kadınların puanları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Detayların önemli olduğu, riske edilemeyen projelerde bu mizaç tipine sahip öğretmenlere görev verilebilir.

**(DTM2) Duyguları Hissetmeyi Arayan Mizaç Tipi:** Kadınların puanları erkeklere oranla yüksek bulunmuştur. Kademeye göre, ilkokulda görev yapanların puanları yüksek bulunmuştur. Bu bulgu ışığında duygusal hassasiyet gerektiren durumlarda okul yönetimi bu tipten destek alabilir.

**(DTM3) Hayran olunacak kendilik imajını arayan kişi:** Öğretmenlerde düşük puanda bulunmuştur. Bu sonuç düşünüldüğünde, okul yönetimi öğretmenleri rekabet etmeye yönlendirecek çalışmalardan kaçınabilir ve iş birliğine dönük çalışmalar yürütebilir.

**(DTM4) Duygularını Anlamını Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde yüksek bulunmuştur. Felsefe, sanat vb. çalışmalarda bu mizaç tipi görevlendirilebilir. Ayrıca (DTM4)'ün güç mesafesi algısı göz önünde bulundurularak duygusal tepkimeleri ona göre değerlendirebilir ve uygun bir iletişim dili geliştirilebilir.

**(DTM5) Bilginin Anlamına Ulaşmayı Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde yüksek bulunmuştur. Bu mizaç tipi, objektif olunması gerektiren çalışmalar içerisinde görevlendirilebilir. Kurumun ar-ge bölümlerinde desteğine başvurulabilir. Yine (DTM5)'in güç mesafesi algısı dikkate alınarak mizaç özelliklerine göre uygun iletişim kurulabilir.

**(DTM6) Entelektüel Dinginlik Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerde, mesleki kıdem bakımından 1 ile 5 yıl arasında çalışan öğretmenlerde yüksek bulunmuştur. Kadınların puanlarının erkeklere oranla yüksek olduğu görülmüştür. Yeni başlayan öğretmenlerle ilgili eğitim programlarının verimli olabileceği ve bu öğretmenlerin sosyal uyum ile ilgili çalışmalar içerisinde yer almaları sağlanabilir.

**(DTM7) Keşfetmenin Hazzını Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu bekar ve eğitim düzeyini doktora olarak bildiren katılımcılarda yüksek bulunmuştur. Bilim ve keşfetmeye dönük proje koordinatörlüğü bu öğretmenlere verilebilir.

**(DTM8) Mutlak Güç Arayan Mizaç Tipi:** Erkeklerde kadınlara oranla yüksek bulunmuştur. Öğretmenleri motive etmek ve belli bir yöne yönlendirmek isteyen okul yöneticileri bu mizaç tipinden destek alabilir bu da yönetime olumlu katılımı sağlayabilir.

**(DTM9) Duyumsal-Hareketsel Konfor Arayan Mizaç Tipi:** Medeni durumunu diğer olarak bildiren katılımcılarda yüksek bulunmuştur. Sakin ve uyumlu ve yavaş hareket eden bu mizaç tipi yönetim tarafından uzun vadeli projelerde görevlendirilebilir.

### **5.3.Öğretmenlere Öneriler**

Araştırma sonuçları ışığında öğretmenler, kendi durumlarını göz önünde bulundurarak eğilimlerini araştırabilir, öz benliklerini fark edebilir ve kendi içsel gerçekleriyle yol haritası çizebilir. Bu bağlamda yöneticiler ve öğrencilerle kuracakları ilişkinin daha nitelikli olacağı ve iş doyumunu arttıracacağı söylenebilir.

Sonuçlar ışığında öğretmenlerin kendi mizaç tiplerinin yaşamlarına getirdiği olumlu ve olumsuz durumları incelemeleri içsel motivasyonlarını arttırabilir. Yine güçlü ve zayıf yönleriyle ilgili farkındalık geliştirdikleri takdirde hedefledikleri iş doyumunu ve yaşam kalitesine daha kolay ulaşacakları söylenebilir.

### **5.4.Araştırmacılara Öneriler**

Bundan sonra yapılacak araştırmalarda; ülke çapındaki öğretmenlerin daha geniş kapsamlı bir çalışma ile, güç mesafesi algısı ve mizaç özelliklerinin bu şekilde ele alınması mümkün olacaktır.



Araştırma problemleri doğrultusunda, öğretmenler arasında branş öğretmenlerinin branşlarına göre karşılaştırma yapılarak mizaç tipleri ve güç mesafesi algılarının incelenebileceği düşünülmektedir. Branş öğretmeni olmanın dışında okul müdürü ve öğretmenlerin mizaç tipi ve algılanan güç mesafesine göre karşılaştırılması da önemli sonuçlar verebilir.

Demografik değişken olarak dahil edilebilecek, eş çalışma durumu, gelir durumu, çalışılan kurum sayısı değişkenlerinin karşılaştırma değişkenleri olarak kullanılabilir.

Demografik değişkenler içinde medeni durumunu diğer olarak bildiren öğretmenlerin çocuklu ve çocuksuz olma durumlarının karşılaştırılacak bir çalışma mizaç tipleri ile ilgili önemli sonuçlar verebilir. Yine demografik değişkenler içerisinde medeni durumunu bekar olarak bildiren (DTM7) mizaç tipinin yaşları karşılaştırılarak süreç içerisindeki değişim durumu ve mizaç özellikleri incelenebilir.

Ülkemizde yapılacak çalışmalarda da mizaç özellikleriyle birlikte, öğretmenlerin stres algıları ve meslektaşlarıyla bilgi paylaşım düzeylerinin söz konusu değişkenlerle birlikte değerlendirilebileceği düşünülebilir.

Mizaç tipleri ve kişilik yapılanması arasındaki ilişkinin incelenmesi ortak bir psikoloji dilinin gelişimine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda öğretmen ve yönetici davranışları daha geniş bir çalışma ile ele alınabilir.

Tüm mizaç tiplerinin gerek öğretmen gerek tüm meslek grupları için yaşa bağlı değişim durumu incelenebilir. İnceleme sonucuna göre, bunu etkileyen faktörler ayrı bir araştırma olarak yapılabilir.

İçe dönük mizaç tipleri ve dışa dönük mizaç tiplerinin öğretmenlik ve diğer alanlardaki iş motivasyonları ve iş doyumunu incelenebilir.

Mizaç yapılarının medeni durum üzerindeki etkisi daha geniş bir araştırma konusu olarak ele alınabilir. Yine güç mesafesi kavramının aile ve ikili ilişkiler üzerindeki etkisi mizaç kavramı dahil edilerek araştırılabilir. Tüm bu etmenlerin öğretmen ve yöneticilerin çalışma biçimleri ve iş doyumuna etkisi incelenebilir.

Mizacın kalıtımsal olduğu savı üzerine, kültürel kodlarla ilişkisi incelenebilir. Farklı kültürlerden bireylerin mizaç tiplerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenebilir. Yine yapılan araştırmaya kişilik yapıları dahil edilerek daha geniş bir araştırma ile kültürel incelemeler yapılabilir. Bu incelemelere yönetici ve öğretmenlerin geldikleri

kültürün bilinç yapılarını mesleklerine yansıtma biçimleri de eklenebilir. Ayrıca bu kültürlerden gelen mizaç tiplerinin güç mesafesi algıları başka bir araştırma konusu olabilir.

Mizaç tiplerinin öğretmenlik mesleği ve okul yöneticiliği mesleğini seçme üzerindeki etkisi, iki ayrı araştırma olarak incelenebilir. Bu bağlamda bakanlık ve niversiteler yeni politikalar geliştirebilir.

## KAYNAKÇA

- Altay, A. G. D. H. (2004). Güç mesafesi, erkeklik-dişilik ve belirsizlikten kaçınma özellikleri ile başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1).
- Akat, İlder. Budak, G&G. İşletme Yönetimi, 3. Baskı, İzmir:1999
- Akiskal HS, Van Valkenburg C, Puzantian V. Depression spectrum disease or character Spectrum disorder? A clinical study of major depressives with familial alcoholism or sociopathy. *Compr Psychiatry* 1983 Nov-Dec;24(6): 589-95.
- Ardanuç, B.(1982). “Modern Yönetim İlkeleri: Karar Verme”, Modern Yönetim Semineri, Ders Notları, Türk – İş Yay No: 144, 1982
- Aytürk, N. (1999) Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri, 3. Baskı, Ankara:Yargı Basımevi.
- Aycan, K. (2017). Dokuz Tip Mizaç Modeli ile Aktif Müzik Eğitimi Uygulamalarının İlişkisi. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 37(3).
- Berube, C. T. (2010). *The x factor: Personality traits of exceptional science teachers*. North Carolina: Information Age Publishing, Inc.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Eğitimde Yönetimi Anlamak Sistemi Çözümlemek*. Ankara: PegemA Yayıncılık
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.6,S.1.
- Berberoğlu, G. (2004). Yönetim ve Organizasyon. Koparal, C. (Editör). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1457, *Açıköğretim Fakültesi Yayını 774*.

Berens, L. V. (1999). Sixteen personality types: Descriptions for self-discovery. California: Telos Publications.

Basım, N. (2000). Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Kültürel Boyutları

Bağlamında Asker Yöneticiler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2, 33-53.

Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2000). Perspectives on personality. (4. Baskı). Massachusetts: Allyn and Bacon.

Cloninger, Robert, C. & Svravic, D.M. (2000). *Personality disorders*. B.J. Sadock ve

V.A. Sadock, (Ed.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry* (7th ed.) (235298). Baltimore: Williams & Williams.

Can, Halil. (1994). Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, 3. Baskı, Ankara, Massie, Joseph, L. İşletme Yönetimi, Çev: Şan Öz Alp, Eskişehir, 1983

Celik, S. (2018). Power distance and teacher authority in an online learning environment: Does culture affect student reactions to instructor presence? *Enhancing Social Presence in Online Learning Environments*.

Ceylan ME, Oral ET. Duygudurum bozuklukları. 1. baskı. İstanbul, 2001. Sayfa 52.

Chiu, C. K., Lin, C. P., Tsai, Y.H., & Teh, S. F.(2018). Enhancing knowledge sharing in high-techfirms: Themoderating role of collectivism and powerdistance. *Cross Culturaland Strategic Management* 25(3): 468-491.

Cloninger C.R, & Svrakic D.M (2000) Personality disorders. In B. J. Sadockand V. A. Sadock (Eds.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry*, 7th. edn, Baltimore: Williams & Williams.

Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.

Çalışkan, N.& Badem, Ö. (2016). Öğretmen Adaylarının Değişiklik Huy Kalıbını Kullanma Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Analitik Bir Çalışma. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 17(1).

Day, C. (2002). School reform andtransitions in teacher Professional is mandidentity. *International Journal of Educational Research*, 37, 677–692.

- Deniz, A. (2013). Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Efil, İsmail. (1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Genişletilmiş 6. Baskı, Bursa,: Alfa Kitabevi.
- Ensari, H. & Gündüz, Y. (2006). *İlköğretim okullarında yönetim ve kalite*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Friedman, H.S & Schustack (2003) *Personality Classic Theories and Modern Research*, Allyn and Bacon, Boston.
- Gürbüz, S, & Bingöl, D. (2007). Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil ve bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerine görgül bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 6(2), 68-87.
- Guo, W. & Lu, J. (2018). Assessing instructional leadership from two mindsets in China: powerdistance as a moderator. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability* 30(4): 433-455.
- Geybullayev G. (2002). *Yönetimin Esasları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No 28.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations: Softwares of Mind*. London: McGrawHill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences*. California: Sage Publication.
- Hicks, H. (1967). *The Management of Organization*. New York: McGraw-Hill Book Company Second Edition.
- Ivancevich M.J, Lorenzi, P. & Skinner, J. (1994). *Management Quality and Competitiveness*. Illinois: Richard D Irwin Inc.
- Teven, J. (2007) Teacher Temperament: Correlates with Teacher Caring, Burnout, and Organizational Outcomes, *Communication Education*, 56(3), 382-400.
- Jenkins, M. ve D. B. Jenkins (1998). *The Character of Leadership*. San Fransisco:

Jossey Bass Publishers Second Edition.

Karaman, A. (2008). *Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.

Kristal, J. (2005). *The temperament perspective: Working with children's behavioral styles*. Maryland: BrookesPub.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Karaman, A. (1999). *Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Koşar, S., & Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(4), 581-603.

Köse, S., Sayar, K., Ak, I., Aydın, N., Kalelioğlu, Ü., Kirpınar, I., ... & Cloninger, C. R. (2004). Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik, Güvenirliği ve Faktör Yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bulteni*, 14(3).

Lasky, S. (2005). A sociocultural approach to understanding teacher identity, agency and Professional vulnerability in a context of secondary school reform. *Teaching and Teacher Education*, 21, 899–916.

Martinez, M. C. (2004). *Teachers working together for schools success*. California: Corwin Press.

McKenny, C. (2005). *The personality of the teacher*. South Carolina: Biblio Bazaar, LLC.

Martin, J. (2001). *Organizational Behavior*. Thomson Learning Second Edition, Italy.

Meydan, C.H. ve Polat, M. (2010). Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 65(4)

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Sayin A, Aslan S. The relationship between mood disorders and temperament, character and personality. *Turk Psikiyatri Derg* 2005 Winter;16(4):276-83.
- Stoner, A.F. James ve Freeman, R. E. (1992). *Management*. USA: Prentice Hall Inc.Fifth Edition.
- Sofyalıoğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 7(1).
- Stillman II, Richard J. (2000). *Public Administration, Concept And Cases*. USA: Houghton Mifflin Company. Seventh Edition.
- Şimşek, Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset. Yedinci Basım.
- Tripathi, N. &Bharadwaja, M. (2018). Psychological empowerment and stress: role of personality and powerdistance. *Journal of Indian Business Research*. (Article in Press)
- Tok, S., Sevinç, E., &Arkar, H. (2012). Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk örnekleminde karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/ Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(4).modeli ve affektif mizaç modeli arasındaki ilişki. *AnatolianJournal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 16(2).
- Terzi, A.R. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Uslu, O., & Ardıç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi?. *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2).
- Valencic, K. M., McCroskey, J. C., &Richmond, V. P. (2001). *An investigation of teachers temperament and student sperceptions of teachers communication behavior and students attitudes to ward teachers*. Atlanta, GA.
- Weber, M. (2012). *Bürokrasi ve Otorite*. (Çev: H. Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları.

- Yılmaz, E. D., Gençer, A. G., Ünal, Ö., & Aydemir, Ö. (2014). Enneagram'dan dokuz tip mizaç modeli'ne: Bir öneri. *Eğitim ve Bilim*, 39(173).
- Yılmaz, E. D., Gençer, A. G., Aydemir, Ö., Yılmaz, A., Kesebir, S., Ünal, Ö., ... & Bilici, M. (2014). Dokuz tip mizaç ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği. *Eğitim ve Bilim*, 39(171).
- Yılmaz, E. D., Gençer, A. G., & Aydemir, Ö. (2011). Tarihsel bir sistemin yeni bir mizaç modeline evrimi: Dokuz Tip Mizaç Modeli/Evolution of a historical system to a new temperament model: nine types temperament model. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 12(2), 165.
- Yılmaz, E. D., Gençer, G., Ünal, Ö., Örek, A., Aydemir, Ö., Deveci, E., & Kirpınar, I. (2015). Dokuz tip mizaç modeli ile psikobiyolojik kişilik .
- Yaman, E., & Irmak, Y. (2010). Yöneticiler Ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi/Power Distance Between Managers. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13).



## EKLER

### EK-1. SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

- 1-Cinsiyetiniz :  Kadın  Erkek
- 2-Medeni durumunuz:  Evli  Bekâr  Diğer
- 3-Mesleki Kıdeminiz:  1-5 yıl  6-15yıl  16-25 yıl  26 yıl ve üstü
- 4-Branşınız:  Sınıf Öğretmeni  Branş Öğretmeni
- 5-Eğitim Durumunuz:  lisans  Yüksek Lisans  Doktora
- 6-Çalıştığınız Okul:  İlkokul  Ortaokul  lise
- 7-Bu görevdeki Kıdeminiz:  1-5 yıl  6-10 Yıl  11-15 Yıl  16-20Yıl  21+yıl

## EK-2. OKULDAKİ GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda güç mesafesine yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve sizin görüşünüzü tam olarak yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	<i>Hiç Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen katılıyorum</i>
1-Okulumuzdaki yöneticiler işle ilgili kararlarını astlarına sormadan alır.	1	2	3	4	5
2-Okulumuzdaki yöneticiler astlarıyla olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücünü kullanır.	1	2	3	4	5
3.Okulumuzdaki yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanların görüşlerini alır.	1	2	3	4	5
4.Okulumuzdaki çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmaz.	1	2	3	4	5
5-Okulumuzdaki yöneticiler, önemli işleri astlarına delege etmez kendileri yaparlar.	1	2	3	4	5

### **EK-3. (DTMM) /DOKUZ TİP MİZAÇ MODELİ ÖLÇEĞİ**

#### **(İLK 5 MADDESİ)**

Lütfen bu testteki cümleleri hayatınızdaki bir tek durum, olay veya ilişkinize göre değil; genel tutum, durum ve ilişkilerinizi dikkate alarak cevaplayınız. Lütfen testteki cümlelere olmak istediğiniz kişi ya da kişiler gibi değil, genelde nasılsanız öyle cevap veriniz. Cümlelerdeki ifadeler size tam olarak uyuyorsa “**evet**” kısmen uyuyorsa “**bazen**” hiç uymuyorsa “**hayır**” yanıtını kullanınız.

1-Kurallara titizlikle uyan ve çevremdekileri kurallara uymaları konusunda uyaran biriyimdir.

a)Evet                      b)Bazen                      c)Hayır

2-Başka insanların algılayamayacaklarını düşündüğüm için teori ve fikirlerimin derinliğini onlarla pek paylaşmam.

a)Evet                      b)Bazen                      c)Hayır

3-Çocukluğumdan bu yana, kendimi farklı ve sıra dışı hissedirim.

a)Evet                      b)Bazen                      c)Hayır

4-Hayatta olası bütün ihtimaller aklıma geldiğinden, gelecekte ne olacak endişesini yaşadığım çok olur.

a)Evet                      b)Bazen                      c)Hayır

5-Macera severim, öyle ki, yaşadığım bir macera bitmeden, bir sonraki macerayı düşünürüm.

a)Evet                      b)Bazen                      c)Hayır

20.07.2018

Sayın Ayşe Ateş,

Dokuz Tıp Mizaç Ölçeği'nin 91 maddelik formunu, ticari amaç taşımayan bilimsel bir araştırmada kişi sayısı sınırlandırması olmaksızın kullanabilirsiniz. Bu izin, sadece ölçeğin kopyasının araştırma katılımcılarına cevaplamak amacıyla verilmesini içermektedir ve bunun dışında hiçbir sorumluluk veya görev üstlenmesi içermemektedir.

Uzm. Dr. Enver Demirel Yılmaz



**DTMÖ / DOKUZ TIP MİZAÇ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ**

## Dokuz Tip Mizaç Modeli Kullanımı İstek Formu

<b>Araştırmacının Adı-Soyadı:</b>	Ayşe Ateş
<b>Araştırmacının Çalıştığı Kurum:</b>	MEB/ Okçu Musa İlkokulu Beyoğlu/İstanbul
<b>Araştırmanın Adı:</b>	Öğretmenlerin Mizaçları ve Güç Mesafesi Algıları Arasındaki İlişki
<b>Araştırmanın Amacı:</b>	Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile mizaçları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu temel amaç doğrultusunda, mizaç tipleri ile diğer değişkenler (yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum vb. ) arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir.
<b>Araştırma Yöntemi:</b>	İlişkisel Tarama Modeli İle İki Değişken Arasındaki İlişki incelenecektir.
<b>Örneklem Bilgisi:</b>	İstanbul İli, Beyoğlu İlçesi'nde Devlet Kurumlarında Çalışan 358 Öğretmen İle Çalışılmıştır.
<b>Araştırmanın Türü:</b>	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek lisans tezi
<b>Tez Danışmanın Adı- Soyadı:</b>	Dr. Bilal Yıldırım
<b>Araştırma Konusuyla İlgili</b>	Birey için yaşamındaki önemli faktörlerden birisi kendi potansiyelinin farkında olması, potansiyelinin ayrıntılarını bilmesi

<b>Kısa Bir Özet</b>	<p>ve bunu göz önünde bulundurarak sahip olduğu bireysel farklılıkların farkına varması ve kendi gerçekleriyle kendini gerçekleştirmek için bir arayış içine girmesidir. Bu bağlamda öğretmenlerin mizaç özelliklerini bilmeleri, kendilerine ulaşabilecekleri hedefler koymalarını, kendilerini geliştirmelerini sağlayacaktır. Bu da hem iş hem kişisel tatmin duygusunu arttırıp doyumlu bir iş yaşamına vesile olacaktır.</p> <p>Yöneticiler, çalışanları etkileme ve ortak bir amaç doğrultusunda onları bir araya getirmek için kendi kişilik özelliklerinin yanında yetkilerini de kullanırlar. Yetki kullanımının kabul edilme derecesi öğretmenlerin bireysel farklılıklarına göre değişkenlik gösterir.</p> <p>Algılanan güç mesafesi düzeyinin her toplum, kültür, örgüt hatta her işgören tarafından farklı olması doğal bir sonuçtur.</p> <p>Bireylerin Mizacı da farklı değişkenler tarafından etkilenmektedir. İş görenlerin, özellikle de eğitimcilerin, okulların önceden belirlenmiş amaçlarına ulaşması için görev yapan öğretmenlerin karakter ve mizaçları bilinip ona göre yönetim stratejileri belirlendiğinde kurumun amaçlarına ulaşması kolaylaşacaktır. Öğretim işi yükünün öğretmenlerde olması sebebiyle, öğretmenlerin mizaçlarını, algılama biçimlerini etkileyen faktörlerin çok iyi analiz edilmesi, olumsuz faktörlerin etkisinin azaltılması, olumlu faktörlerin etkisinin artırılması eğitim kurumlarının başarısını arttıracığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmada, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile mizaçları arasındaki ilişki incelenmektedir.</p>
----------------------	---

## ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Bingöl’de doğdum. İlkokul, orta ve lise eğitimimi Bingöl ilinde, lisansımı Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünde tamamladım. 2009 yılından beri çeşitli devlet okullarında okul öncesi öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

Sivil toplum kuruluşlarının yaptığı çalışmalarda gönüllüyüm. Doğa ile ilgili her şeyle ilgileniyorum, kuş gözlemcisi ve doğa fotoğrafçısıyım. Doğa bilimleri ve psikoloji ilgilendiğim bilim dallarıdır.