

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL
YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYETLERİNİN ETKİSİ

Uğur ERGİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Semra ÜNAL

İSTANBUL, 2008

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL
YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYETLERİNİN ETKİSİ**

Uğur ERGİN
(24EĞİT314-2D)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Semra ÜNAL

İSTANBUL, 2008



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

OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN
CİNSİYETLERİNİN ETKİSİ

UĞUR ERGİN

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Semra ÜNAL

Üye : Prof. Dr. Sefer ADA

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet SİRİN

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 15.12.2008

ÖNSÖZ

Eğitim bir toplumun günümüz standartlarını yakalamasında, gelişmesinde en önemli unsurdur. Eğitimin kalitesi, ülkenin kalkınma ve refah düzeyiyle doğru orantılıdır. Eğitimde bu kalitenin sağlanması da ancak, okul sağlığı olumlu yönde gerçekleşen eğitim kurumlarıyla sağlanacaktır. Okul yöneticilerinin çalışanlarına ve öğretmenlerine karşı sundukları çalışma ortamı, kurdukları ilişkiler, sergiledikleri tutum ve davranışlar okul sağlığının oluşmasında en önemli unsurlardır.

Bu araştırmada, okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarından, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre sergiledikleri tutum ve davranışlarından hangilerinin okul sağlığını olumlu yönde etkilediği anlaşılabacaktır. Bu anlamda okul yöneticisine okul sağlığını olumsuz etkileyen hangi davranışlardan kaçınması gerektiğine yönelik bilgilerin sağlanması öngörülmektedir.

Bu araştırmanın planlanması, gerçekleştirilmesi ve raporlaştırılmasında katkıları ve destekleri olan bir çok kişiye teşekkür borçluyum. Öncelikle araştırmanın her aşamasında bana rehberlik eden, sabır ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Semra ÜNAL' a çok teşekkür ediyorum. Ayrıca, bana zaman ayırarak anketlerimi yanıtlayan tüm öğretmenlere en içten dileklerle teşekkür ederim.

Kasım, 2008

Uğur ERGİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
TABLOLAR	viii
BÖLÜM I-GİRİŞ VE AMAÇ	1
I.1 PROBLEM DURUMU	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
I.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	2
I.3. ALT PROBLEMLER.....	2
I.4 DENENCELER.....	2
I.5 SAYIL TILAR.....	3
I.6 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	3
I.7 ARAŞTIRMANIN AMACI	3
I.8 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
I.9 TANIMLAR	4
BÖLÜM II-İLGİLİ YAYINLAR	6
II.1 ÖRGÜT ve YÖNETİM.....	6
II.2 ÖRGÜT SAĞLIĞI	8
II.3 ÖRGÜT SAĞLIĞI BOYUTLARI.....	12
II.4 SAĞLIKLI VE SAĞLIKSIZ ÖRGÜT	15
II.5 ÖRGÜT SAĞLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	21
II.5.1 Örgüt İklimi	21
II.5.2 Örgüt Kültürü.....	24
II.5.3 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Arasındaki Farklılıklar	25

II.5.4 Örgütsel Etkililik	27
II.5.5 Örgütsel Liderlik.....	28
II.5.6 Örgütsel Bütünlük.....	30
II.5.7 Çevresel Etkileşim	31
II.5.8 Örgütsel Kimlik	33
II.5.9 Örgütsel Ürün	34
II.6 ÖRGÜT SAĞLIĞINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER	35
II.7 MILES' IN ÖRGÜT SAĞLIĞI TEORİSİ.....	36
II.8 OKUL SAĞLIĞI	41
II.9 SAĞLIKLI OKUL	42
II.10 SAĞLIKSIZ OKUL	46
II.11 OKUL İKLİMİ.....	47
II.12 SAĞLIKLI OKULDA KÜLTÜR VE İKLİM	48
II.13 SAĞLIKLI OKUL VE ETKİLİLİK	52
II.14 CİNSİYET KAVRAMI.....	53
II.15 YÖNETİCİLİKTE CİNSİYET FAKTÖRÜ.....	53
II.16 ÖRGÜT SAĞLIĞI ÜZERİNE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	58
II.17 TÜRKİYE'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	65
BÖLÜM III-METODOLOJİ	69
III.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	69
III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	69
III.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ	70
III.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	70
BÖLÜM IV-BULGULAR	72
IV.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	72

IV.2. ÖĞRETMENLERİNİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR .	74
IV.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Bulgular	74
IV.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğretmenlik Kıdemi" Değişkenine İlişkin Bulgular	78
IV.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, "Okul Türü" Değişkenine İlişkin Bulgular	91
IV.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Bulgular	106
IV.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, "Okuldaki Görev" Değişkenine İlişkin Bulgular	112
IV.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI	120
BÖLÜM V-TARTIŞMALAR	130
V.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİYLE İLGİLİ TARTIŞMALAR	130
V.2. ÖĞRETMENLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	131
V.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar ...	131
V.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, “Öğretmenlik Kıdemi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	133
V.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, “Okul Türü” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	134
V.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, “Öğrenim Durumu” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	136
V.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, “Okuldaki Görev” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	137
BÖLÜM VI-SONUÇLAR	139
VI.1. ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	139
VI.2. ÖĞRETMENLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR	140
VI.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	140

VI.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğretmenlik Kıdemi" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	140
VI.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, "Okul Türü" Değişkenine İlişkin Sonuçlar...	141
VI.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	142
VI.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, "Okuldaki Görev" Değişkenine İlişkin Sonuçlar	142
VI.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR	144
BÖLÜM VII-ÖNERİLER.....	147
KAYNAKLAR	150
EKLER.....	154
ÖZGEÇMİŞ.....	1577

ÖZET

OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYETLERİNİN ETKİSİ

Eğitim, bir ülkenin kalkınması için büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple, okullarda daha kaliteli eğitim verilmesi zorunlu hale gelmiştir. Eğitimde bu kalitenin sağlanması da ancak, okul sağlığı olumlu yönde gerçekleşen eğitim kurumlarıyla sağlanacaktır. Okul yöneticilerinin çalışanlarına ve öğretmenlerine karşı sundukları çalışma ortamı, kurdukları ilişkiler, sergiledikleri tutum ve davranışlar okul sağlığının oluşmasında en önemli unsurlardır. Bu araştırmada, okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarından, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre sergiledikleri tutum ve davranışlarından hangilerinin okul sağlığını olumlu yönde etkilediği anlaşılabacaktır. Bu anlamda okul yöneticisine okul sağlığını olumsuz etkileyen hangi davranışlardan kaçınması gerektiğine yönelik bilgilerin sağlanması öngörülmektedir.

Betimsel nitelikli bu araştırma, 2008-2009 öğretim yılında İstanbul ilindeki meslek liselerinde çalışmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada gerek duyulan verilerin sağlanması için araştırmacı tarafından iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anket, Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından sonra son halini almıştır. Anketlerden hatalı ve eksik doldurulanlar çıkarılmıştır.

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) bilgisayar programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, yönetici davranışlarının okul sağlığı üzerindeki etkileri belirlenmiş, cinsiyete göre yönetici davranışlarının farklı sonuçlara yol açtığı gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Sağlığı, Yönetici Cinsiyeti

Kasım, 2008

Uğur ERGİN

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE GENDERS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN ESTABLISHMENT OF SCHOOL HEALTH

Education is a major issue for a country's development. For this reason, it is obligatory to give a more qualified education at schools. This quality in education can only be provided by means of educational organisations with school health that formed positively. The environment that school administrators offer to their employees and teachers, the relationships they establish, their attitudes and behaviours are major issues in establishment of school health. By means of this research, investigating the effect of the gender o school administrators on the establishment of school health is aimed. With use of research results, the behaviours and attitudes of school administrators that effect the school health positively will be inferred. Providing information to school administrators about the behaviours that effect the school health negatively thus they should avoid, is anticipated.

In this research which has a scientific character,is carried out with teachers working in vocational high schools in Istanbul,in the educational year 2008-2009. In order to provide the data required in research,a two part survey has been conducted.The survey has been finalized after validation and reliability operations. The erroneous and incomplete surveys are excluded.

The computer program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) is used in the analysis of the research data.

As a result of this research, the effect of behaviours of school administrators on school health are determined and it is observed that according to the gender ,the behaviours of the administrators result in different outcomes.

Keywords: School health, Gender of administrator

November, 2008

Uğur ERGİN

TABLÖLAR

Tablo II.1 Örgüt Sağlığı Şeması	13
Tablo II.2 Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları	14
Tablo II.2 (Devamı) Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları.....	15
Tablo II.3 Sağlıklı ve Sağlıksız Örgüt Arasındaki Farklılıklar	20
Tablo II.4 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması	27
Tablo IV.1 Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	72
Tablo IV.2 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Dağılımı.....	73
Tablo IV.3 Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı	73
Tablo IV.4 Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	74
Tablo IV.5 Okuldaki Göreve Göre Dağılımı	74
Tablo IV.6 “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo IV.7 “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo IV.8 “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları.....	76
Tablo IV.9 “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları.....	76

Tablo IV.10 “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	77
Tablo IV.11 “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları	78
Tablo IV.12 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	79
Tablo IV.12A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	80
Tablo IV.13 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	81
Tablo IV.13A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	82
Tablo IV.13A (Devamı) Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	83
Tablo IV.14 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	84

Tablo IV.14A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	85
Tablo IV.15 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	86
Tablo IV.15A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	87
Tablo IV.15A (Devamı) Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	88
Tablo IV.16 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	89
Tablo IV.16A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	90
Tablo IV.17 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	92
Tablo IV.17A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	93

Tablo IV.18 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	94
Tablo IV.18A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	95
Tablo IV.19 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	96
Tablo IV.19A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	97
Tablo IV.20 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	98
Tablo IV.20A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	99
Tablo IV.21 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	100
Tablo IV.21A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	101
Tablo IV.22 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları....	102

Tablo IV.22A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	103
Tablo IV.23 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	104
Tablo IV.23A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	105
Tablo IV.24 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	106
Tablo IV.24A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	107
Tablo IV.25 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	108
Tablo IV.25A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	108
Tablo IV.25A (Devamı) Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	109

Tablo IV.26 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	109
Tablo IV.26A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	110
Tablo IV.27 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	111
Tablo IV.27A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	111
Tablo IV.27A (Devamı) Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	112
Tablo IV.28 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	113
Tablo IV.28A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları.....	114
Tablo IV.29 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	115

Tablo IV.29A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	115
Tablo IV.29A (Devamı) Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	116
Tablo IV.30 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	117
Tablo IV.30A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	117
Tablo IV.30A (Devamı) Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları	118
Tablo IV.31 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	119
Tablo IV.31A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	119
Tablo IV.31A (Devamı) Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları	120

Tablo IV.32 Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı **121**

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı **122**

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı **123**

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı **124**

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı **125**

BÖLÜM I

GİRİŞ VE AMAÇ

I.1 PROBLEM DURUMU

Sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmemizi gerçekleştirmede en etkili ve en önemli araç eğitimidir. Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1972). Bir eğitim sisteminin başarısı, yönetimin özellikleri ve bu sistemi işletecek olan yöneticilerin nitelikleri ile bağlantılıdır.

Yönetim; var olan kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanabilme sanatıdır. Yönetici ise; amaçların gerçekleştirilmesi için çalışanları koordine eden, kaynakları iyi kullanabilen ve yeni kaynaklar üretebilen kişidir. Yönetim; bilimsel bir temele ve kişisel becerilere dayanan bir süreçtir. Bu süreç içerisinde yöneticiler amaçlarına ulaşabilmek için çok çeşitli yönetim tarzlarını benimserler. Bu yönetim tarzlarının sonucunda yöneticiden beklenen, çalışanların üst düzeyde performansına dayanan bir verimdir.

Okul sağlığı en yalın deyişle, “bir okulun teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, anlatsal ve araçsal ihtiyaçlarını başarıyla karşılayan dıştan gelen yıkıcı etkilerle baş eden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren okuldur” şeklinde tanımlanabilir (Hoy ve Feldman, 1987’den aktaran Akbaba Altun, 2001). Üst düzeyde okul sağlığı, başarının temelidir. Ortaöğretim kurumlarında da asıl gerçekleştirilmek istenen hedef başarıdır. Bundan hareketle okul sağlığı ne kadar uygun olursa, başarı ve kalitede o derece artacaktır.

Çalışanların gösterdikleri performans, okul sağlığıyla yakından ilişkilidir. Yöneticinin yönetim işlerinde başarılı olabilmesi için görevli olduğu okul sağlığını düzgün bir şekilde yönetip onu olumsuz etkileyecek unsurlardan koruması

gerekmektedir. Bu anlamda yöneticinin başarısının temel noktası olarak görülen okul sağığı kavramını ve unsurlarını bilmesi onun yönetimsel başarısını da arttıracaktır. Çalışanlara uygun olmayan çalışma ortamları beraberinde olumsuz okul sağığı kavramını getireceğı için, kurumun ve bireyin amaçlarının istenilen düzeyde gerçekleşmesini engeller.

Bu bilgiler ışığında okul sağığının oluşmasında yöneticilerin cinsiyetlerin etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Böylelikle modern eğitim anlayışının temel noktalarından bir tanesi olan okulların sağılıklı bir şekilde yönetilmesine yardımcı olunacaktır.

Bu araştırmayla, sağılıklı okulların oluşturulmasında yöneticilerin cinsiyetlerinin etkisini belirlenerek yöneticilerin eğitim kalitesini arttırmadaki etkinliğı artacaktır.

I.2. PROBLEM CÜMLESİ

Okul sağığının oluşmasını okul yöneticilerin cinsiyetleri ne düzeyde etkilemektedir?

I.3. ALT PROBLEMLER

1. Okul sağığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık var mıdır?
2. Okul sağığının oluşmasında okul yöneticilerinin öğretmenlik kıdemine göre farklılık var mıdır?
3. Okul sağığının oluşmasında okul yöneticilerinin öğrenim durumuna göre farklılık var mıdır?
4. Okul sağığının oluşmasında okul yöneticilerinin çalıştığı okul türüne göre farklılık var mıdır?
5. Okul sağığının oluşmasında okuldaki göreve göre farklılık var mıdır?
6. Bayan yöneticilerin okul sağığı üzerindeki etkileri ne düzeydedir?
7. Erkek yöneticilerin okul sağığı üzerindeki etkileri ne düzeydedir?

I.4 DENENCELER

1. Okul sağığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

2. Okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin öğretmenlik kıdemine göre farklılık göstermektedir.
3. Okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir.
4. Okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermektedir.
5. Okul sağlığının oluşmasında okuldaki göreve göre farklılık göstermemektedir.
6. Bayan yöneticiler okul sağlığı oluşmasında olumlu yönde etkilidirler.
7. Erkek yöneticiler okul sağlığı oluşmasında olumsuz yönde etkilidirler.

I.5 SAYILTILAR

1. Veri toplama aracı ilgili uzmanların görüşleri alındıktan sonra düzenlenmiştir.
2. Kullanılan ölçme aracıyla ve izlenilen yöntemle araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir.
3. Bilgi toplama formları ölçme ve değerlendirme uzmanlarına incelenmiştir.
4. Anket uygulamalarına öğretmenler gönüllü olarak katılmıştır.
5. Araştırma konusunda uzman görüşleri ve literatür taraması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.

I.6 ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

1. Kullanılan veri toplama aracı ile elde edilen bulgularla sınırlıdır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
3. İstanbul ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
4. 2008 – 2009 Eğitim – Öğretim yılının 1. döneminde görev yapan öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

I.7 ARAşTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin belirlemek ve yöneticilere okul sağlığını olumlu bir şekilde oluşmasında hangi davranışları benimsemeleri gerektiği konusunda yardımcı olmaktır.

Bu araştırma ile okul yöneticileri, okul sağlığını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilecek tutum ve davranışlar hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir. Bu davranışların neler olduğunun bilinmesi eğitimin kalitesini ve verimini yükseltecektir.

I.8 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırmanın önemi aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. Okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisinin bilinmesinin sağlanacağı,
2. Okul sağlığını oluşmasında olumlu ve olumsuz yönde etkiye sahip davranışların yöneticiler tarafından bilinmesinin sağlanacağı,
3. Yöneticilerin öğretmenlere karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar içerisinde okul sağlığını olumsuz yönde etkileyen davranışlardan kaçınılmasının (yöneticilerin haberdar olmasının) sağlanacağı, düşünülmektedir.

I.9 TANIMLAR

Mesleki Teknik Eğitim: Bireye, istenen davranış değişikliğini gerçekleştirmek için uygulanan programlar, ilkeler ve yöntemlerle bireyde gözlenen davranış değişikliği, bilgi beceri ve gelişme düzeyi arasında yapılan karşılaştırma sonucunda çıktı (bireydeki değişme) ile girdinin(amaçların) birbirine yakın olmasıdır (Tanyeli, 1975).

Yönetici: Belli bir amaç için bir araya gelen insanları hedeflere ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan kimsedir (Erdoğan, 2000).

Okul: Amaçlanan hedefleri, özellikleri öğrenciye kazandırmaya çalışan eğitim kurumlarıdır.

Öğretmen: Temel eğitim ögesi, belirli ve özgün niteliklere sahip, çağdaş bir insan, profesyonel meslek adamı ve topluma karşı özel bir misyonu olan bir liderdir (Alkan, 2006).

Okul Yöneticisi: Bir okulda, amaçların yerine getirilebilmesi için çalışanları örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirip, koordine eden ve denetleyen kişilere okul yöneticisi denir. Her okul yöneticisinin amacı, bakanlığımızın eğitim politikası ve eğitim amaçları doğrultusunda eğitim kurumlarını yaşatmak ve onu etkili bir biçimde işler durumda tutmaktır (Gürsel, 1997).

Okul Sağlığı: Okul sağlığı en yalın deyişle, “bir okulun teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, anlatsal ve araçsal ihtiyaçlarını başarıyla karşılayan dıştan gelen yıkıcı etkilerle baş eden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren okuldur” şeklinde tanımlanabilir (Hoy ve Feldman, 1987’den aktaran Akbaba Altun, 2001).

Örgüt Sağlığı: Bir örgütün, içsel bir bütünlük taşıması, gerek iç gerekse dış çevresiyle etkili iletişimde bulunması ve etkili liderliğe sahip olması, belli bir kimliğinin olması, nitelikli çıktılar sunarak zaman içerisinde olgunlaşması, sağlıklı ve süreklilik gösteren bir büyüme ve gelişmeye sahip olmasıdır (Altun, 2001).

Örgütsel Etkililik: Örgütün sistem öğelerinin değişkenlerini, örgütsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesi için etkileyip, geliştirerek eyleme geçirilebilmesidir (Başaran, 2004).

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR

II.1 ÖRGÜT ve YÖNETİM

İnsanın tek başına yeteneği, gücü, zamanı ve çabası kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılama konusunda yetersiz kalmaktadır. Bunu karşılamak için insanlar bir araya gelip gruplar oluşturmaktadırlar. Oluşturulan bu grupların da her geçen gün değişen, çeşitlenen ihtiyaçlarının karşılanmasında yetersiz kalınmasından dolayı, insanlar ya bir örgüte üye olmaya ya da bir örgüt kurmaya yönelmektedirler.

Yönetim kavramını iyi anlamak için örgüt kavramını iyi bilmek gerekir. “Chester Bernard” örgütü iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak eş güdümlenmiş etkinliklerinin sistemi olarak tanımlarken; Etzioni ise, belirli amaçları gerçekleştirmek için kasıtlı olarak oluşturulmuş planlı birimler olarak tanımlamıştır (Kavalcılar, Ünal, 2005).

Örgüt, insanın işbirliği yapma gereksiniminden doğar. Örgüt, ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleşmesi için birden fazla bireyin, güç ve eylemlerini eşgüdümlemesidir (Aydın, 1998). Örgütler amaçlarına, insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşır (Açıkalın, 1994).

İnsanın olduğu her yerde örgüt, örgütün olduğu her yerde de yönetim vardır. Örgütü işleten süreç yönetimidir. Yönetim örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için madde ve insan kaynaklarına yön verir (Bursalıoğlu, 2000). Yönetim; bir örgütte amaçlara ulaşmada örgütte var olan insan ve madde kaynaklarını etkili ve verimli kullanabilmek için karar almak, planlamak, örgütlemek, eş güdümlmek, iletişim kurmak, etkilemek ve denetlemektir (Kavalcılar, Ünal, 2005).

Yönetim; kurumu amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün kaynakları ve imkânları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır (Erdoğan, 2004).

Başka bir tanımlamayla yönetim, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaktır (Bursalıoğlu, 1994).

Çelik ise yönetimi şu şekilde tanımlamıştır: İnsan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve bu kaynakları etkili bir biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulayan bilim dalıdır (Çelik, 2000).

Yönetimin görevi kurumu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Çalık, 2003).

Yönetim, farklı bilim dalları tarafından geliştirilen çözümsel yaklaşımların birleştirilmesi ve uygulanmasını kapsar. Yönetici bu farklı görüşleri kendi bilgi ve deneyimlerinin ışığında birleştirme ve edindiği sonuçları özel sorunların çözümü için uygulama durumu ile karşı karşıya olan insandır.

Yönetim bir yetenek işidir. Yöneticinin yönetim yeteneğini, yönetim bilgi ve becerisiyle pekiştirmesi gereklidir (Atay, 2001).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkılarak yönetimin özellikleri şöyle sıralanabilir:

1. Yönetim, birden fazla kişinin yer aldığı bir grup içerisinde söz konusudur.
2. Bir süreç olarak yönetim, planlama, örgütleme, gerekli kaynakları sağlama ve düzenleme, yönlendirme, koordinasyon ve denetim gibi faaliyet ya da öğelerden meydana gelmektedir.
3. Yönetim, biçimsel örgütlerde hiyerarşik bir düzen içerisinde meydana gelmektedir.
4. Yönetim, düzenli faaliyetlerden oluşan bir olgudur.
5. Yönetim, belirli amaçların gerçekleştirilmesine yönelik çeşitli faaliyetler bütününden oluşur (Eryılmaz, 2005).

II.2 ÖRGÜT SAĞLIĞI

Örgütler insanlar tarafından meydana getirilir ve yönetilirler. İnsanın doğası gereği örgüt içerisinde olumlu ya da olumsuz bazı koşullar meydana gelebilmektedir. Örgütlerin daha iyi koşullara ulaşmaları, çalışanların daha verimli olabilmeleri, daha etkin örgüt yapısına ulaşabilmek adına örgüt sağlığı kavramı geliştirilmiş ve günümüze kadar bu konuyla alakalı olarak çok çeşitli tanımlamalar ve araştırmalar yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO, 2004) kabul edilen sağlık tanımına göre “sağlık, yalnızca hasta veya sakat olmamak değil beden, ruhen ve sosyal yönlerden tam bir iyilik halidir.” Sağlıkçılar bu tanımdan yola çıkarak, örgüt sağlığı kavramını bireylerin işyerlerindeki fiziki ve ruhsal sağlıkları olarak tanımlamış ve işyerlerinin fiziksel, sağlık ve güvenlik koşullarının üzerinde durmuşlardır. Örgütsel davranışla ilgilenenler ise, işçi-işveren arasındaki uyumun, işbirliğinin ve tarafların birbirlerine olan davranışlarının örgüt sağlığının en önemli bileşenleri olduğunu belirtmişlerdir (Aytaç, 2002).

Örgütsel sağlık, hiçbir organın birbiri ile çatışmaya, çelişkiye düşmeden düzenli olarak çalışmasıdır (Başaran, 1988).

Örgüt sağlığı kavramını eğitimciler, okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi çerçevesinde kullanarak, çalışan-çalıştıran, bir diğer ifade ile öğretmen-öğrenci-yönetim arasındaki uyum ve bunun sonucu ortaya çıkan verimlilik olarak kullanmışlardır (Tsui, Cheng, 1999'den aktaran Akbaba Altun, 2001).

Yönetim biliminin günümüze kadar gelişen süreci dikkate alındığında, Taylor'la başlayan, Fayol, Weber ve Gullick'le devam eden klasik örgüt kuramı, insanı makine gibi gören ve iş verimliliği üzerinde yoğunlaşan bir yönetim yaklaşımını benimsemektedir. 1900' lü yılların başında kişisel tavırlar, davranışlar ve grup hareketleri, "Davranışsal Yönetim teorisi" ile açıklanmaya çalışılmış, böylece "Örgütsel Davranış" çalışmasının çıkış noktasını oluşturmuştur. 1920' lerde yönetimde insan unsurunun öneminin artması araştırmacıları insanları yönetmede yeni araçlar ve yöntemler bulmaya teşvik etmiştir (Sherman, Bohlander, Chrudden, 1988' den aktaran Aytaç, 2003). Elton Mayo öncülüğünde çalışma koşullarının işçi

retkenliğini nasıl etkilediğini belirlemek üzere 1927 yılında başlayan Hawthorne araştırmaları, örgütlerde insanla ilgili yönetimsel yaklaşımların gelişmesine yardım etmiştir. Daha katılımcı ve insan odaklı bu yaklaşım, grup ilişkileri ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasının, örgütteki birçok sorunun çözümüne temel teşkil ettiği yönünde (Griffin, 1993' den aktaran Aytaç, 2003) sonuçlar ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmalarda iş çevresinin düzeltilmesi vurgulansa da, iş tatmini ve işçi verimliliğinin ihmal edildiği görülmüştür (Carrell; Kuzmits; Elbert; 1992' den aktaran Aytaç, 2003). 1950' lerden itibaren günümüze de damgasını vuran Mc Gregor'un X ve Y teorisi, Likert'in "sistem 4" ve Herzberg'in "ift Faktör" gibi yaklaşımları ise örgütlerin insan boyutu üzerinde yoğunlaşarak, bireysel ihtiyaçlar, çalışma gruplarının özellikleri, yönetim ve işyerinin doğası konularına dikkat çekmişlerdir. Böylece insan odaklı yönetim modeli tüm örgütlerce benimsenmiştir. Örgüt sağlığı kavramı da bu doğrultuda örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanında örgüt iklimi, örgütsel etkileşim ve örgüt kültürü kavramlarıyla i içe kullanılmaya başlanmıştır (Aytaç, 2003).

Örgütsel sağlık, örgütün i ve dış çatışmalarını etkili yönetmesi; işgörenlerin zorlanma ve uyum sorunlarını çözmesi; böylece rgt bir sistem bütünlüğüne kavuşturarak yaşamını sürdürmesidir. Birer sistem olarak, insanın sağlığı ile örgütün sağlığı birbirine benzer. İnsan yaşamak için ürün üretir, gereksinmelerini doyrur, gelişmeye çalışır, i çatışmalarını, zorlanmalarını, sorunlarını çözmeye uğraşır ve çevresine dirik bir uyum savaşını verir. Örgüt de insan gibi, yaşamak için üretmek, gereksinmelerini doyrurmak, gelişmek, i çatışmalarını, zorlanmalarını, sorunlarını çözmek ve çevresine uyum sağlamak zorundadır. Örgüt bu işlevlerini gerekleştirmedeğinde sağlığını yitirir (Başaran, 2004).

Yazılı kaynaklarda örgütün sağlık etkenlerinin neler olduğuna ilişkin değişik görüşler vardır. Örgütün sağlığının etkenleri arasında en çok sayılanlar, örgütün sistem bütünlüğü, verimliliği, yapısı, demokratik yönetimi; insan ilişkilerinin yönetimi; yöneticinin nder olması; planlamanın etkili yapılması gibi etkenlerdir (Başaran, 2004).

Örgüt sağığı konusundaki ilk araştırmacılarından biri olan Mathew Miles, örgüt sağığını, uzun süre devamlı olarak gelişen sistem özellikleri grubu olarak görmektedir. Bu anlamda sağıklı örgüt sadece çevresinde yaşamını sürdürmekle kalmayan, uzun dönemde de problemlerle yeterli şekilde başa çıkmayı sürdürür, sürekli olarak gelişir. Bir örgütün kısa dönem işleyişı etkili veya etkisiz olabilir, fakat yaşamda kalma, problemlerle başa çıkma ve büyüme sürekliidir.

Örgüt sağığı kavramı, sadece örgütün etkin faaliyet göstermesini değıl, aynı zamanda büyüme ve gelişmesini de kapsar. Çünkü ancak sağığını koruyan bir örgüt başarıya ve amaçlarına ulaşır, gelişmesini sürdürür. Unutulmamalıdır ki, örgütler için önemli olan pasif bir şekilde faaliyet göstermek değıl, amaçlar doğırtusunda aktif bir şekilde hayatını devam ettirmektir. Günümüzdeki rekabet ortamında, gelişen teknoloji ve değışen ihtiyaçlar karşısında örgütler amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırlar. Örgütün bu amaç ve hedefleri gerçekleştirebilme düzeyi ise örgüt sağığıyla doğıru orantılıdır. Bu sebeple örgüt sağığı örgütler için büyük bir önem arz etmektedir.

Örgüt sağığı okulun, psiko-sosyal durumunu gösterir. Örgüt sağığı, değışime girişmeden önce belirlenirse örgütün hangi boyutunun gelişmeye veya değışmeye ihtiyaç duyduğıu saptanabilir. Durumun tespit edilmesi yapılacak çabalardan sonra ne derecede ilerleme kaydedildiğini görmemize yardımcı olabilir. Böylece aynı zamanda değışim stratejilerinin etkisini değılendirmek için temel oluşturur.

Örgüt sağığı kavramını tek başına ele almak doğıru değıildir. Bunun yanı sıra örgüt iklimi, örgüt kùltürü gibi kavramları da içerisinde barındırmakta, bu kavramlarla da etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Ayrıca örgüt sağığı kavramı, örgüt için önemli iki faktörü işğören refahı ve örgüt etkinliğı kavramlarını da bir arada incelemektedir.

Örgüt sağığı, işletmelerin sahip oldukları iklimi, kùltürü ve etkililiğı yansıtması bakımından yöneticilere örgütlerine yönelik bilgi verebilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle yöneticiler zaman zaman örgütlerinin sağııklarına bakıp, işlemeyen alt sistemleri görüp onları geliştirmeye çalışabilir.

Örgüt sağlığını bir takım özellikler açısından gruplandırmak mümkündür (Hoy ve Feldman, 1987'den aktaran Akbaba Altun, 2001).

- a. Amaç Birliği:** Örgütün amaçları, örgüt mensuplarınca anlaşılmalıdır, örgüt üyeleri amaçlarının gerçekleştirilebilir olduğuna inanılmalıdır. Çalışan herkesin bireysel hedefleri ile örgüt hedeflerini birbirini destekler hale getirilmelidir, örgütün alt, orta ve üst kademeleri yeniliğe farklı açılardan bakmamalıdır. Örgütün insan ve madde kaynaklarının durumu konusunda tarafların bakış açısı bilinmelidir.
- b. İletişim Yeterliliği:** Örgütte yatay ve dikey olarak etkili çalışan bir iletişim sistemi olmalıdır. Yenileşmeden etkilenecek tüm tarafların her türlü yaklaşımları her kademeye ulaştırılmalıdır. Uygulayıcı ve karar vericilerin etkili mesaj alışverişi sağlanmalıdır. Tüm iletişim araçları kullanılmaya çalışılmalıdır. Uygulayıcılara, çıkabilecek her türlü sorunun çözümünde kimlerden nasıl yardım alabileceği belirtilmeli ve en seri iletişim araçları ile ilgili yerlere ulaşmaları sağlanmalıdır.
- c. Yetkinin Rasyonel Dağıtımı:** Yetkinin tek elde toplanması yerine, tarafların katılımı sağlanmalıdır. Çalışanların yetkilendirilmesi örgütsel etkililiği de önemli oranda etkileyecektir.
- d. İnsan Kaynakların Optimal Kullanımı:** Her türlü kaynağın tek elde toplanılmasından sakınılmalıdır. Personele örgüt içerisinde yükselme imkanı sağlanmalıdır. Doğru işte doğru kişilerin çalıştığı ortamlar oluşturulmalıdır. Hizmet sunulan ortam ve teknoloji ne kadar iyi olursa olsun insanlar mutsuzsa başarılı olmamız mümkün değildir.
- e. Etkililik Derecesi:** Örgüt ve mensuplarının ihtiyaç ve beklentileri karşılanmalıdır.
- f. Moral:** Örgüt mensuplarının kendilerini "iyi" hissetmeleri sağlanmalıdır.
- g. Yenilikçilik:** Yeni ürünler, gelişme ve ilerleme, mevcudun üzerine çıkma tüm taraflarca örgütsel bir değer olarak kabul edilmelidir.
- h. Otonomi:** Örgüt iç ve dış çevreden gelen uyancılara cevap vermelidir.
- i. Adaptasyon:** Sağlıklı bir örgüt zamanı içerisinde çevresinde görülen değişimleri görmeli ve gerekli değişimleri yapabilmelidir.
- j. Problem Çözme:** Problemler zamanında algılanmalı ve çözümlenmelidir. Alışkanlıklar ve alışlagelmiş uygulamalar terk edilmelidir. Yapılan her eylem sorgulanmalı farklı yaklaşımlar kredilendirilmelidir.

k.Amaç Birliği: Amaç, örgütün gerçekleştirmek istediği temel hedefleridir. Amaçlar örgütün misyonunu ifade etmek için kullanılırlar. Amaç, örgüte toplum tarafından verilen birinci roldür.

II.3 ÖRGÜT SAĞLIĞI BOYUTLARI

Hoy ve Feldman, (1987) örgüt sağlığı envanterini 7 alt boyut altında yeniden düzenlemişlerdir. Bu araştırma kapsamında kullanılan boyutlar şunlardır (Akbaba Altun, 2001):

1. **Örgütsel Bütünlük:** Okulda görevli olan iş görenlerin (öğretmen, yönetici ve eğitici olmayan personel) okulun amaçlarını kabul etmeleri, okulun amaçlarıyla bütünleşmeleri, okulun eğitim programını ve vizyonunu kabul etmeleri, okulun çevresinde örgütlenmiş olan gruplarla iletişim içerisinde olmaları ve okul yönetiminin öğretmenleri ve diğer personeli çevreden gelen baskı ve tehditlere karşı korumasını ifade etmektedir.
2. **İnisiyatif Yapısı:** Okul yönetiminin yönetsel eylemlerdeki başarısını ifade eder. Okul yöneticisinin, okulun başarısını için daha önceden belirlenen performans standartlarına bağlı kalarak, amaçları gerçekleştirmeye çalışması ve öğretmenlerin de onu desteklemesidir.
3. **Saygı:** Okul yöneticisinin okulda görevli olan iş görenlere karşı gösterdiği dostça, samimi, içten, destekleyici ve açık iletişimini ifade etmektedir.
4. **Okul Yöneticisinin Etkisi:** Okul yöneticisinin bir lider olarak kendisini izleyenleri etkilemesidir. Okul yöneticisi, eğitim faaliyetlerinin daha etkili yürütülmesi için örnek olur, öğretmenleri yönlendirir ve teşvik eder.
5. **Kaynak Desteği:** Okulda yeterli öğretim materyalinin olmasını ve öğretmenlerin bu materyallere ulaşmasını ve onları kullanabilmesini ifade eder.
6. **Moral:** Öğretmenlerin birbirleriyle iletişimlerinde açık, dürüst ve güvenilir iletişim kurmalarını ifade eder. Aynı zamanda öğretmenler birbirlerinin başarısından da gurur duyarlar.
7. **Akademik Önem:** Okulun akademik başarısını ifade eder. Öğrenciler için gerçekleştirilebilir hedeflerin saptanmasıdır. Bu amaçla iyi bir öğrenme çevresi yaratılır. Öğretmenler, öğrencilerin başarılı olacağına inanırlar ve bunu öğrencilerine hissettirirler.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise örgüt sağlığı boyutlarını 4 başlıkta incelemektedir. Bunlar (Cooper ve Williams, 1994'den aktaran Ardiç, 2007);

1. Çevresel faktörler. İşyerinin fiziki ortamı, gürültü, ısı, ışık, tehlikeli maddeler, makineler gibi çalışma alanı.
2. Fiziksel Sağlık. Örgütte çalışan bireylerin fiziki sağlığı, hastalık, yaralanma, ilaçla tedaviyi kapsar.
3. Psikolojik Sağlık. Çalışanların kendine güven, stres, depresyon, kaygı ve davranış stilleri ile ilgilidir.
4. Sosyal Sağlık. İşyerindeki arkadaşlıklar, sosyal destek, işyeri ilişkileri ve iş dışındaki ilgilerle ilgilidir.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, çevresel ve fiziksel elementler Maslow'un temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelmekte olup örgütsel sağlık için önce çevresel etkenlerin düzeltilmesi, daha sonra da diğer ihtiyaçların giderilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.

Tablo II.1 Örgüt Sağlığı Şeması (Altun, 2001)

			Sosyal Sağlık
		Psikolojik Sağlık	Psiko-Sosyal
	Fiziksel-Psikolojik	Fiziksel Sağlık	Fiziksel-Sosyal
Çevresel-Psikolojik	Çevresel-Fiziksel	Çevresel Sağlık	Çevresel-Sosyal

Parsons (1967) formal bir örgüt yapısına sahip olan örgütlerin üç farklı düzeyde sorumluluğunun olduğunu belirtmiştir. Bunlar teknik, yönetsel ve kurumsal düzeylerdir (Hoy ve Forsyth, 1986'den aktaran Ardiç, 2007).

- a. Teknik Düzey:** Üretimin yapıldığı süreç olup, üretimi yapan kişiler üretilen ürün ya da sunulan hizmetten direkt olarak sorumludurlar. Örgütün çıktısı konumunda olan ürün veya hizmetin başarısını etkileyen problemlerin çözümü bu düzeyin sorumluluğundadır.
- b. Yönetsel Düzey:** Örgütün faaliyetlerini koordine ve kontrol eden düzeydir. Örgütlerin yönetimi örgüt yöneticilerinin sorumluluğundadır ve onlar işgörenlerin kurumsal bağlılıklarını, morallerini ve örgüte duydukları güveni artırmakla yükümlüdürler. Yönetsel düzey, teknik düzeye iki farklı açıdan hizmet eder. Birincisi işgörenler arasında iletişimi sağlar ve müşterilerin

gereksinimlerine göre işgörenleri yönlendirir. İkincisi üretim sürecinin etkinliği için kaynak sağlar.

- c. Kurumsal Düzey:** Örgütler için halkın desteği ve halk tarafından kabul edilmiş olmak çok önemlidir. İşgörenler ve yöneticilerin faaliyetlerini en iyi şekilde yürütebilmeleri için dış çevrelerindeki grup ve bireylerden baskı görmemeleri ve çabalarının karşılığında onlardan destek almaları gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için kurumsal düzey örgütün dış çevre ile bağlantısını sağlar.

Parsons'ın geniş bakış açısı, örgüt sağlığını tanımlama ve uygulama için teorik temel oluşturmuştur. Parsons'ın teorisinin temelinde sağlıklı örgütün, teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, dıştan gelen yıkıcı etkilerle baş eden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren bir yapıya sahip olduğu düşüncesi vardır (Hoy vd., 1991' den aktaran Ardıç, 2007).

Tablo II.2 Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Miller (1983) 1. Verimlilik 2. Liderlik 3. Örgütsel yapı 4. İletişim 5. Çatışmanın yönetimi 6. İnsan kaynaklarının yönetimi 7. Yaratıcılık 8. Katılım	Neugebauer (1990) 1. Planlama ve değerlendirme 2. Motivasyon ve kontrol 3. Grup işlevi 4. Personel işlevi 5. Karar verme ve problem çözme 6. Finansal yönetim 7. Çevresel etkileşim
Hubert (1984) 1. Moral 2. Uyum 3. Optimum erk eşitliği 4. Kaynakların kullanılması 5. Yanaşıklık 6. Liderlik 7. Planlama	Hoy ve Feldman (1987) 1. Örgütsel bütünlük 2. İnisiyatif yapısı 3. Kaynakların dağıtımı 4. Okul müdürünün etkisi 5. İlgi 6. Akademik önem 7. Moral

Tablo II.2 (Devamı) Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Kimpston ve Sonnebend (1975) 1. Karar verme 2. İnsanlar arası ilişkiler 3. Okul toplum ilişkisi 4. Yenileşme 5. Özerklik 6. Baş etme davranışları	Hardage (1978) 1. Öğretmen- yönetici ilişkisi 2. Öğretmen – öğretmen iletişimi 3. Ast – üst otoritesi
Warren G.Bennis (Can, 1992) 1. Uyum 2. Kişilik sorunu 3. Gerçeği sınama	Dünya Sağlık Örgütü 1. Çevresel faktörler 2. Fiziksel sağlık 3. Psikolojik sağlık 4. Sosyal sağlık

Örgüt Sağlığı Boyutları, çeşitli araştırmacılar tarafından ise beş başlık altında incelenmektedir. Bu boyutlar şunlardır (Altun, 2001):

1. Örgütsel liderlik
2. Örgütsel bütünlük
3. Çevresel etkileşim
4. Örgütsel kimlik
5. Örgütsel ürün

II.4 SAĞLIKLI VE SAĞLIKSIZ ÖRGÜT

Örgütler, onları oluşturan insanlar gibi sağlıklı veya hasta olabilirler. Sağlıksız örgüt işlevsiz iken sağlıklı örgüt işlevseldir. Bir örgütteki sağlığın düzeyi, amaç ve hedeflerini başarma yeteneği ile ilişkilidir. O halde, bir örgütün varlık nedeni olan amaçlarını gerçekleştirebilmesi, her şeyden önce o örgütün sağlıklı olabilmesine bağlıdır. Bir örgütteki sağlığın düzeyi, örgütün amaç ve işlevlerini gerçekleştirmesi ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel sağlığın uygun olduğu durumlarda iş görenlerden, örgütsel davranışı ya da davranışları istenen nitelik ve nicelikte görmesi sağlanabilir (Yıldırım, 2006).

Sağlıklı örgütün amacı sürekli başarısızlığı engellemek ve uzun vadede büyüyüp gelişmektir. Sağlıklı örgütte işgörenlerin sürekli öğrenmeleri ve gelişmeleri teşvik edilerek bireysel gelişim ve örgütsel öğrenme de sağlanmış olur.

Sağlıklı bir örgüt, hiçbir şiddet olayının yaşanmadığı, çatışmaların olmadığı bir örgüt olmaktan çok, ortaya çıkan sorunları çözebilme yeteneği olan örgüttür.

Çağımızdaki örgütlerin ayakta kalmaları ve vazgeçilmezliği, kendilerini sürekli yenilemeleri, değiştirmeleri ve geliştirmeleriyle mümkündür (Peker ve Aytürk, 2002). Ayrıca, örgütler varlıklarını koruyabilmek için sağlıklı olmak durumundadır.

Sağlıklı örgütler amaçlarını gerçekleştiren, içsel olarak kendini koruyan ve çevreye uyum sağlayan örgütlerdir (Uras,1998).

Sağlıklı örgütlerin özelliklerini kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür (Cicchelli, 1975'den aktaran Ardic, 2007):

- Amaç ve sorumluluklar açıkça belirlenmiştir,
- Sistemik problem çözme ve değerlendirme yapılmaktadır,
- Yapıcı ve değişime açık bir örgüt ruhu bulunmaktadır,
- Büyüme ve gelişme için gereken enerji ve geri-besleme sistemi mevcuttur.

Sağlıklı örgütün doğru ölçüsü tek bir çıktı ölçüsü olarak ele alınamaz. Esas olan zaman içinde örgütsel performansını güvenle donatabilmesidir. Geleceğe adapte olma ve değişim ile başa çıkma örgütün devamlılık yeteneğinin sonucudur. Bununla beraber Owens'a göre örgütsel sağlığın bazı spesifik göstergeleri vardır (Owens, 1984' den aktaran Tekin, 2005).

Rice'a göre sağlıklı örgüt, sağlıklı bireylerin ve sağlıklı grupların oluşturduğu çalışma ortamında sorumluluklarının bilincinde, etkili ve karlı bir biçimde amaçlarını gerçekleştiren örgüttür (Güler, 1997).

Örgütsel sağlığın belli bir boyutta değerlendirilmesi yeterli değildir, çünkü belli bir zaman diliminde örgütsel sağlık durumu daha da düzelebilir ya da kötüleşebilir.

Bu nedenle örgütsel sağlık değerlendirilirken iki hususu göz önüne alınmalıdır (Owens, 1970'den aktaran Güler, 1997);

1. Örgütsel sağlığın şu andaki durumu,
2. Örgütsel sağlığın gelecekte muhtemelen ne olacağı hakkında fikir yürütülmesini sağlayan “zamanla ne olacağı” eğilimi.

Sağlıklı örgüt kavramı ulaşılmaması istenilen bir kavramdır. Örgütün sağlık ve başarısını liderin belirlediği bilinen bir gerçektir. Ancak başarıyı lideri izleyenler yaratır. Bu genel kabule karşılık Bolman ve Deal'e göre önemli olan ne lider ne de lideri izleyenlerdir; işyerini sağlıklı kılan bunların arasındaki ilişkilerdir (Bruhn and Chesney, 1994'den aktaran Güler, 1997).

Sağlıklı örgütler kişilerin yetenekleri, tutum ve davranışları ile uyum içinde olduğu topluluklardır. Sağlıksız örgütler ise bu uyumdan yoksundurlar. Yöneticinin örgütteki en önemli görevleri uyum sağlama ve doğru yönlendirmede bulunmadır.

Örgütsel sağlık etkenlerini iyileştirerek işgörenin edimini etkilemek, kuşkusuz tüm örgütler için önemlidir, gereklidir. Ancak, eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran, farklı kılan bir özelliği nedeniyle, örgüt sağlığı, eğitim örgütleri için, diğer tüm örgütler için olduğundan çok daha fazla anlam ve önem taşımaktadır.

Eğitim örgütlerinin girdisi, süreçte yer alanlar ve çıktısı insandır. Eğitim örgütleri bu özellikleri ile diğer örgütlerden farklı ve benzersiz bir nitelik kazanmaktadır. İnsan, makine gibi programlanamayacağından, çevresinde olup bitenler, iş ortamının çalışmaya uygunluğu, örgüte, işine, yönetici ve iş arkadaşlarına ilişkin algıları, kaçınılmaz olarak işindeki başarısını etkileyecektir. Bu nedenle, örgüt sağlığının, eğitim örgütlerinde daha kritik bir öneme sahip olduğu ileri sürülebilir (Uras, 1998).

Örgütsel sağlığın olduğu örgütlerde çalışanlar arasında uyum, işbirliği ve tarafların birbirlerine karşı davranışlarını nezaket kuralları belirler. Kişiyi psikolojik ve fiziksel açıdan tatmin eden, aynı zamanda kendi gelişme stratejilerini de gerçekleştirebilen örgütler, görece olarak sağlıklı örgütlerdir.

Örgütsel sağığın bulunduğı yerlerde, iş doymuyla birlikte, örgütsel verimlilik ve etkinlik vardır. Sağlıklı örgütlerde hem bireyler, hem de örgüt amaçlarına ulaşmıştır. Örgüt sağığının bulunmadığı örgütlerde işğörenlerin “mesai yapıp iş yapmama”ları söz konusu olur. İnsanlar örgütsel sağığın bulunmadığı işyerlerine gelirler; görünürde işlerinin başındadırlar ancak verimli ve etkin değillerdir. Atıl kapasite ile çalışırlar. Bu gibi örgütlerde, örgütün sağık yapısı, onların akıl güçlerini, gönül güçlerini ve kas güçlerini birlikte işe katmaya yetmez

Başaran, (2004)’e göre sağılıklı bir örgütte aşağıdaki özellikler bulunmaktadır:

- İşğörenler örgütün amaçlarını anlamış, benimsemiş ve amaçlara odaklanmıştır. Görevler, işğörenlerce yapılabilir, başarılabılır bir niteliğe kavuşturulmuştur.
- Örgütte çok yönlü çalışan bir iletişim ağı kurulmuştur. Görevler için gereken veril ve bilgi doğru işğörene doğru zamanda, doğru sürede ulaştırılmaktadır.
- Görevlerin etkili yapılabilmesi için işğörenler yeterli düzeyde yetkilendirilmiştir. Planlı ve düzenli bir yetke göçerimi yapılmaktadır.
- İşğörenler kaynakları savurganlığa ve kısıtlamaya yer vermeden kullanmakta; örgütün güç yitimini en aza indirmek için gereken önlemleri almaktadır.
- Örgüt işğörenlere çekici gelmektedir. Örgütte işğörenlerin, örgüte bağlanmalarını, elbirliği yapmalarını, birbirlerine yanaşık olmalarını, örgütten ve birbirlerinden olumlu etkilenmelerini sağılayıcı bir ortam yaratılmıştır.
- Her fırsatta işğörenlerin moralini yükseltecek etkinlikler düzenlenmektedir.
- Çevrenin örgütten bekledikleri ve gereksinimleri; teknolojinin ve yönetim biliminin yenilikleri sürekli araştırılmakta; alınan sonuçlara göre örgütsel, yönetsel ve ürünsel amaçlarda gerekli yenileşmeler yapılmaktadır.
- Örgüt, büyüme ve yenileşmeye yaklaşımda çevresinden görelî özerktir. İşğörenler görevlerini geliştirmek için yeterince özgürdür ve yaratıcılıklarını yönetime katabilmektedir.
- Örgütün yapısı (görevleri, işlevleri ve yönetim süreçleri) çevre değişkenlerine anında uyum yapabilecek dirikliğe kavuşturulmuştur.
- Örgütün sorunları için yönetim, sorun çözme yöntemini uygulamakta; işğörenlerse sorun çözmede eğitilmiş ve yetkilendirilmiştir.

Etkili ve sağlıklı bir örgütün bazı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Erdoğan, 2000).

- Üyeler, amaçlar etrafında toplanmış olmalıdır.
- İyi bir iletişim sistemi olmalıdır.
- Örgütte güç (yetkilendirme) rasyonel olarak dağıtılmalıdır.
- Örgütün sahip olduğu kaynaklar etkili olarak kullanılmalıdır.
- Örgütte üyelerin moraline önem verilmelidir.
- Örgütte yenilik ve yenileşme olumlu bir değer olarak yer almalıdır.
- Örgütün çeşitli birimleri belli bir oranda otonomiye sahip olmalıdırlar.
- Örgütün problem çözme kapasitesi geliştirilmelidir.

Nasıl ki, bedenimizin sağlıklı olabilmesi için vücut, akıl ve ruhumuzun uyum içerisinde çalışması gerekir, aynı şekilde bir örgütün sağlıklı olması da; örgüt yapısı, hedef ve politikalar ve örgüt misyonunun belirli bir düzen içerisinde olmasını gerektirir. Bunların herhangi birinde oluşacak bir yetersizlik, diğerini denge dışı bırakabilir ve örgütün baştan sona tüm faaliyetlerini bozabilir.

Çalışanlar işyerlerindeki stres ve örgüt ikliminin sağlıksız yönlerinden dolayı örgüte katkı sağlamaz ya da çok az katkı sağlarlar. Bu da onların sırf orada bulunmuş olmaları için bulunduklarını gösterir. Böylece bu tip örgütler sağlıksız olarak adlandırılır (Cooper, 1994'den aktaran Altun, 2001).

Örgütlerin sağlıklı mı sağlıksız mı olduğunu belirlemek, örgütün ileriye yönelik olarak belirleyeceği stratejileri belirlemesinde çok önemli rol oynar. Bu analizi yapmak için sağlıklı ve sağlıksız örgütün özellikleri çok iyi bilinmeli, bu bilgiler ışığında eldeki veriler yorumlanarak gerekli önlemler alınmalı ve işlemler yapılmalıdır. Örgüt içerisinde yolunda gitmeyen durumlar fark edilirse, örgütün öğeleri arasında uyumsuzluk, başarısızlık ve sağlıksız fonksiyonlar varsa, bu durum örgüt içerisinde yeniliklerin, değişikliklerin yapılması gerektiğinin bir göstergesidir. Aşağıdaki tabloda sağlıklı ve sağlıksız örgütler arasındaki farklılıklar belirtilmiştir (Miles, 1965; Cooper ve Cartwright, 1994; Cooper ve Williams, 1994; Tsui ve Cheng, 1999; McHugh, 2001; Bell vd., 2002; McHugh vd., 2003; Shoaf vd., 2004'den aktaran Ardıç, 2007).

Tablo II.3 Sağlıklı ve Sağlıksız Örgüt Arasındaki Farklılıklar

SAĞLIKLI ÖRGÜT	SAĞLIKSIZ ÖRGÜT
Uzun vadede etkindir.	Uzun vadede etkin değildir.
Yenilik ve gelişime açıktır.	Yenilik ve gelişime açık değildir.
İşgörenlerin kararlara katılmaları sağlanır.	İşgörenler tepe yönetim tarafından alınan kararları uygular.
Örgütsel bağlılık gelişmiştir.	Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
Çevreye ve işgörelere karşı sorumludur.	Çevreye ve işgörelere karşı sorumlu değildir.
Önleyici tedbirler alınır.	Düzeltilici uygulamalar yapılır.
İş stresi düşüktür.	İş stresi yüksektir.
İş tatmini ve işyeri huzuru yüksektir.	İş tatmini ve işyeri huzuru düşüktür.
İşgörelere önem verilir.	İşgörelere önem verilmez.
İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.	İşe gelmeme ve işten ayrılmalar çoktur.
Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim güçlüdür.	Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim zayıftır.
İş kazalarına pek rastlanmaz. Çalışan güvenliği vardır.	İş kazalarına sık rastlanır. Çalışan güvenliği yoktur.
İşgörenler yüksek motivasyonla çalışır ve yüksek performans sergiler.	İşgörenler düşük motivasyonla çalışır ve düşük performans sergiler.
Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar veremez.	Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
Takım ruhu gelişmiştir.	Takım ruhu gelişmemiştir.
İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissederler.	İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissedemezler.
Bilgi akışı sağlam ve zamanındadır.	Sağlam ve zamanında bilgi akışı yoktur.
Stratejiler uygulamaya başarı ile geçirilir.	Stratejileri uygulamaya geçirecek güçleri yoktur.
Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.	Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan bir örgüt kültürü mevcuttur.
Sorunların kaynaklarına inilerek müdahale edilir.	Sorunun belirtileri ile ilgilenilir, asıl kaynak tespit edilemez.
Örgüt verimli ve etkindir.	Örgüt verimli ve etkin değildir.

II.5 ÖRGÜT SAĞLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Örgüt sağlığı kavramının örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Altun, 2001).

II.5.1 Örgüt İklimi

İklim (atmosfer, hava), bir örgüt açısından o örgütteki mevcut koşulların çalışan insanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade etmektedir. İklim, bir örgütle ilgili olarak psikolojik açıdan tanımlanan ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ifade eden bir kavramdır, iklim, kültür kavramı ile karşılaştırıldığında, bir örgütün daha çok gözle görülen tarafını karşılayan bir kavramdır. Dışarıdan herhangi bir kişi örgütü ziyaret ettiğinde oradaki insanlar arası ilişkileri gözlediğinde ve bazı insanlarla konuştuğunda o örgütün iklimi hakkında bir yargıya varabilir. Bu iklim, son derece resmi ilişkileri öne çıkarıyor ve resmi olmayan ilişkileri yadsıyorsa kapalı bir iklim ya da negatif bir atmosferden söz edilebilir. Bunun aksi olarak bir örgütteki insanlar arasında samimi, yakın, dostça ve arkadaşça ilişkiler önemseniorsa bu iklim daha olumlu bir iklim olarak nitelendirilebilir. Bir örgütte TKY'nin uygulanabilmesi için pozitif bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır (Şişman, Turan, 2001, 47).

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, üyelerin davranışlarını etkileyen ve üyeler tarafından algılanan, örgütün tümüne yaygın, egemen uygulama ve koşullar dizisidir (Ertekin, 1977).

Bazı yönetim bilimciler tarafından da örgüt iklimi “örgütün kişiliği”, “işgörenlerin iş çevresinin çeşitli görünümüleriyle olan doyum düzeylerinin bir ölçüsü”, “örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin bir sonucu” ve “örgüt kültürünün, örgütte yarattığı hava” şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütün psikolojik ortamına Örgüt İklimi (örgütsel iklim) denmektedir. 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ortaya atılan bu kavramı Hoy ve Michel (1982) örgütün kişiliği, Gordon (1988) örgütteki kişiler ve gruplararası ilişkilerin bir sonucu, Güçlüol (1979) güven, doyum, planlılık ve demokratiklik olarak tanımlamaktadır (Altun, 2001).

Örgüt iklimi kısaca, bir iş yeri gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Çalışanların iş yerindeki uygulamaların, prosedürlerin ve ödemelerin yansıttığı havayı algılayış şekilleri, örgütsel iklimi yansıtır, örgütte gün be gün oluşan algılar, yönetimin, kuralların ve yıllık raporların öngördüğü buyruklardan çok yöneticilerin davranışları ve tasvip ettikleri eylemlerle ilgilidir (Balcı,2001).

Başka bir tanımlamaya göre ise, örgütün insanlarca hissettikleri duygularıdır (Altun, 2001).

Kişilerin güdülenmesi, önderlik tarzları, örgütsel iletişim ve bu üç temel işlevden doğan;

- İş grupları,
- Örgütün özellikleri,
- Gözetim ve yönetim gibi etmenler,

örgütsel iklimini belirleyen temel güçlerdir.

Bir örgütte çalışan personelin işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunması ve kendisinden beklenen davranışları göstermesi örgüt iklimi kapsamındadır. Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi, örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun (çalışan ve yönetici) oluşturduğu bir sonuçtur. Bu sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları kapsamaktadır.

Yakın zamana kadar birçok yönetim bilimci örgüt iklimini örgüt kültürüyle birlikte ele almıştır. Örgütler kendi kültür ve iklimini geliştirirken de bazı yasaklardan, geleneklerden ve ahlak kurallarından yararlanırlar. Bir örgütün iklimi ve kültürü hem formal örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını hem de bunların doğal örgütteki yorumları yansıtır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerde de yeni örgüt üyelerine bırakılan örgütsel norm ve değer kalıpları vardır (Ertekin, 1978).

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

- a.Çevresel değişkenler:** Örgütün büyüklüğü ve yapısı gibi değişkenler bireyin dışında olan değişkenlerdir. Örgütün büyüklüğü arttıkça insancıl olma eğilimi azalır. Çünkü çalışanlar birbirini tanımaz, büyüme ile birlikte görevler uzmanlaşmayı gerektireceğinden karmaşık yönetim sistemlerini getirecektir. Örgüt büyüdükçe ilişkiler daha soğuk, daha az arkadaşça bir iklime bürünerek, daha kuralcı olacak. Örgütün formal yapısı formal iklimi getirir. İletişim tek yönlü emir komuta zinciri şeklindedir. Çok yönlü iletişim içindeki örgütler açıklık güven ve üyeler arasında karşılıklı anlayış söz konusudur. Kapalı iletişim olan örgütlerde güvensizlik şüphe ve gizlilik vardır. İletişim eksikliği örgütün etkinliğini azaltır. Merkeziyetçi ve sıkı kontrollü bir yapının aksine küçük çalışma gruplarından oluşan yüz yüze ilişkilerin söz konusu olduğu iklimde ortak amaç duygusu hakimdir. Örgütün iklimini etkileyen etkenlerden bir diğeri örgüt normlarıdır. Normların en önemli kaynağı güç ve otoritedir. Örgütün tepesinde olan ve güce sahip olan yöneticilerin davranışları normlar haline gelebilir.
- b.Bireysel değişkenler:** Örgüte bireyin getirdiği yetenek, davranış ve güdülerdir. Örneğin öğretmenlerin yetiştirme tarzları, mesleki yeterlilikleri, öğretmenlerin istekliliği, yöneticinin tutum ve davranışları gibi değişkenlerdir. Kişiyeye verilen önem, engellenme, güven duygusu, arkadaşlık ilişkileri saygınlık gibi değişkenler de bireysel değişkenler arasında sayılabilir.
- c.Sonuç değişkenleri:** Kişisel ve çevresel değişkenlere bağlı olarak düşünülen, doyum, verimlilik ve ise özendirme gibi değişkenlerdir.

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

Örgüt iklimi Açık, Bağımsız, Kontrollü, Babacan, Kapalı ve Samimi olmak üzere sınıflandırılabilir. Davranış bilimcilerinin üzerinde en çok durdukları örgüt iklimi açık ya da katılmayı teşvik eden iklimdir. Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları bir örgütsel durumu belirtmektedir. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen düzeydedir. Yöneticinin yönetim politikası, çalışanın görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Açık iklimde çalışanlar

arasındaki samimi ilişkiler doyumun artmasını sağlar. Ancak kapalı iklime sahip örgütlerde çalışanların iş doyumu düşüktür.

II.5.2 Örgüt Kültürü

Yönetim yazınında, kültür kavramının kullanılması 1930'li yıllara dayansa da, bu kavramın örgütlerle bağdaştırılarak örgüt kültürü kavramının yerleşmesi 1980'li yıllarda olmuştur (Unutkan, 1995). Örgüt kültürü konusunda çeşitli tanımlar vardır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Örgüt kültürü, işgörenlerce meydana getirilerek, gelecek uşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına, işlevlerine ilişkin değer ve düzgülerden oluşan bir örüntüdür (Başaran, 1982).

Örgüt kültürü, paylaşılan temel değerler, simgeler, ideolojiler, inançlar ve yaşantılar, merasimler, öyküler ve efsaneler olarak tanımlanabilir (Şişman, 1994).

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde işgörenlerin keşfedip, geliştirdiği temel fikir ve düşüncelerdir. Bu düşünceler yardımıyla örgüt; kendi dışında meydana gelen sorunlara ve kendi içsel sorunlarına çözümleyici yaklaşımlar geliştirir.

Örgüt kültürü, baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, işgörelere sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içerisindeki hikâyeler, inançlar, masallar ve sloganlardan meydana gelmiş bir yapıdır.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin kendilerine aşlanmış inanç ve değerleri ile ilgili bir kavramdır ve örgütsel iklime, havaya göre insan psikolojisinin daha çok derinliklerinde yer alır. Kültür, örgütün çok az bilinçli ve çok gizli psikolojisini oluşturur, iklimin politikaları, uygulamaları ve teşvikleri gözlenebilirken kültürün değer ve inançları doğrudan görülmezler (Balcı,2001).

Örgüt kültürü, bir takım değerlerden oluşmuş ve bu değerlerin olduğu gibi kabul edildiği ve örgüt içerisinde işgörelenler tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bu değerler örgüt içerisindeki işgörelenlerin istedikleri ve istemedikleri davranışları belirler ve işgörelenlerin birbirleriyle kurmuş oldukları iletişim ile kazanılır ve öğrenilir (Moorhead ve Griffin, 1989' den aktaran Özkalp ve Kirel, 2001).

Ayrıca örgüt kültürü, herhangi bir örgütte gözlenen, elle tutulabilen tüm durumların arkasındaki gizli güç ve örgütte yapılan işlerde temel ölçüttür (Şişman, 1994).

Örgüt sağlığı ile örgüt kültürü karşılaştırıldığında; örgüt sağlığının örgüt kültürüne oranla daha kuşatıcı bir kavram olduğu söylenebilir. İki kavram arasındaki ilişki düşünüldüğünde ise, örgüt sağlığının ancak açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü ile oluşabileceği görülür (Bell vd., 2002'den aktaran Ardıç, 2007). Örgüt sağlığının amacı; hissedarlar, işgörenler ve müşteriler arasında dengeli bir ilişki kurmaktır. Bu ise ancak işyerinde bağlayıcı ve birleştirici bir kültürün var olmasıyla gerçekleşebilir. Sağlıklı örgüt kültüründe doğru işi yapmak, işin doğal seyrinin bir parçasıdır. Bu kültürde, bütün birbirinden farklı rollere sahip parçalardan oluşmaz, örgüt bir mozaiktir. Sağlıklı örgüt kültüründe liderler problemleri çözerken işletme değer ve inançlarını göz önünde bulundururlar (Corbett, 2004'den aktaran Ardıç, 2007).

Örgüt kültürünün örgütteki etkileri şöyle sıralanabilir:

- Bir örgütü diğerlerinden ayıran sınırları belirler.
- Üyelerine örgüt kimliği sağlar.
- Üyelerin örgüte bağlılıklarını artırır.
- Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir.
- Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizması oluşturur.
- Değişimi engelleyerek tutuculuğa yol açar.
- Örgütsel farklılığı engeller.
- Örgütsel birleşme ve devirlere engel olur (Balcı, 2001).

II.5.3 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Arasındaki Farklılıklar

Örgüt kültürünün örgüt iklimi ile benzeştiği ifade edilmesine karşın, örgütsel iklim ile örgütsel kültür arasında bazı farklılıklar vardır. İklim işçilerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. İklim, grup üyelerinin örgütsel yapının özelliklerine ilişkin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtmaktadır. Kültür ise, daha çok örgütün ortak

düşünüş, inanç ve davranış biçimlerini yansıtırken, görünen öğelerini ortaya koymaktadır. Örgütsel kültür, temel grupsal değerleri ve mesajları kapsar; grup üyelerine mecazi ve paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunar. Bu durum örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılamaz. Kavram olarak örgütsel kültür ve iklim arasında farklılık olmakla birlikte yakın bir ilişki de vardır. Kültür ve iklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi vardır. Örgütsel kültür, eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlar, böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar (Moran ve Volkwein, 1992'den aktaran Ardıç, 2007).

Örgüt iklimi çalışanların beklentilerinin gerçekleşme düzeyini ölçerken, örgüt kültürü bu beklentilerin ne olduğu ile ilgilidir. İklım, örgütün belli bir zamandaki havasını yansıtır ve örgüt üyelerinin beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının bir göstergesidir, örgüt kültürü ise daha uzun dönemli yani stratejiktir, örgüt iklimi üyelerin belli bir konudaki tavırlarını yansıtır, ancak mevcut yapıyı sorgulamaz; mevcut bağlamı olduğu gibi kabullenir. Kültür ise örgütsel koşulların kendisidir. Örgüt iklimi, örgüt kültürünün bir parçasıdır ve toplumsal kültürün alt tabakasını oluşturur, örgüt iklimi, üyelerin örgüt çevresine ilişkin algılarıdır, örgüt iklimi, örgütün açık olarak gözlenebilen davranış ve tutumlarıyla ilgilenirken örgüt kültürü, örgütün daha gizli özellikleriyle ilgilenir.

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

Aşağıdaki tabloda örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki temel farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır (Altun, 2001).

Tablo II.4 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması

	İKLİM	KÜLTÜR
DİSİPLİN	Psikoloji ve Sosyal Psikoloji	Antropoloji ve Sosyoloji
YÖNTEM	Alan araştırması, çok yönlü İstatistik	Etnografik teknik, Dil Analizi
SOYUTLUK SEVİYESİ	Somut	Soyut
İÇERİK	Davranış algılanması	Sayıtlar ve İdeolojiler

II.5.4 Örgütsel Etkililik

Örgütsel etkililik, örgütün sistem öğelerinin değişkenlerini, örgütsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesi için etkileyip, geliştirerek eyleme geçirilebilmesidir. Örgütün amacı ürün üretmektir. Örgüt, iki kesimin gereksinimlerini karşılamak için ürün üretir. Bunlardan birincisi çevredeki toplumun ihtiyaçları; ikincisi ise örgütte ürünü üreten iş görenlerin ihtiyaçlarıdır. Örgüt toplumun bir kesim ihtiyacını üretip, sağlamak için kurulmuştur. Toplumun ihtiyacını yeter nitelik ve nicelikte karşılayabildiğinde kendi yaşamını sürdürecektir. Örgüt, aynı anda iş görenlerinin bir kesim ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuştur. Örgüt, iş görenlerin ihtiyacını karşılayabildiğinde iş görenler doyuma ulaşır. Böylece örgütün amaçları, ürettiği ürünle, toplumun ihtiyaçlarını ve üründen elde ettiği girdilerle de iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Örgüt hem kendinin, hem de iş görenlerinin doyumunu sağlamakla görevlidir (Başaran, 1992).

Örgütün etkinliğini belirlemede kullanılan ölçütleri eleştiren Warren G. Bennis, örgütün durumunun örgütsel sağlık kavramıyla açıklanabileceğini öne sürmektedir. Eğer örgütler uyum sağlayıcı ve problem çözücü yapılar olarak karmaşık ve hızla değişen bir çevrede faaliyetlerini sürdürüyorlarsa, örgütlerin ana görevleri çerçevesinde çevreleriyle olan etkileşimler onların etkinliğini belirlemede temel ölçütler olmalıdır. Yazara göre sağlık ölçütleri şunlardır (Dinçer; Fidan, 1995):

1. Uyum: Problem çözme ve değişen şartlara göre davranabilme yeteneğini ifade etmekte olup örgüt içi esneklikle mümkün olmaktadır.

2. Kişilik Sorunu: Örgütün uyum yeteneği kazanabilmesi için kendisinin ne olduğunu ve ne yapmak istediğini bilmesi gerekir. Bu da, örgütsel amaçların personel

tarafından ne kadar anlaşıldığı ve benimsendiği ile örgütün personeli ne derece anladığının belirlenmesi ile gerçekleşir.

3. Gerçeği Sınama: Örgüt bulunduğu ortamların gerçeklerini belirleyebileceği uygun teknikler geliştirmelidir. Özetlenecek olursa örgütün temel özelliklerinden birisi uygun sorun çözme tekniklerine sahip olmasıdır. Bu teknikler bilimsel tutum denilen öğelerden oluşmaktadır. Bu öğeler örgütsel sağlık için gerekli olan uyum, kişilik sorunu ve gerçeği sınamadan oluşan üç ölçüte dayanmaktadır (Can, 1992).

Nicholas ve Kathz'a göre etkinlik, değişen bir çevrede uygun amaçları yerleştirme ve bu amaçlara ulaşmayı, sağlık ise örgüt içinde insan kaynaklarının bütünleşmesi, kullanımı ve motivasyonunu gösterir. Bir örgüt etkili olmak istiyorsa öncelikle hedef belirleme olmak üzere iç yapıyı sürdürme ve çevreye uyum sağlama olarak sıralanabilecek bu iç esas fonksiyonu başarmalıdır (Güler, 1997).

İnsanlar örgütlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Tüm insanların kişisel amaçları vardır. Örgütler hem bu amaçların sonucudur hem de bu amaçlara ulaşmak için birer araçtır. Bunun için örgütlerde insan davranışları çok karmaşık, çok yönlü ve çok nedenlidir. Birey-örgüt etkileşiminin niteliği ile örgütsel etkinlik arasında yakın bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Söz konusu etkileşimin niteliği geliştirilerek örgütsel etkililiğin gerçekleştirilebileceği ileri sürülebilir. Bireysel ve örgütsel ihtiyaçları tatmin edilmiş, çalışan ve çalıştıran arasında uyum ve işbirliğinin olduğu örgütlerin sağlıklı olduğu söylenebilir.

Örgüt sağlığı, örgütlerin sahip oldukları iklimi, kültürü ve etkililiği yansıtmaları bakımından yöneticilere örgütlerine yönelik bilgi verebilmesi açısından önemlidir. Bu nedenle yöneticiler zaman zaman örgütlerinin sağlıklarına bakıp, işlemeyen alt sistemleri görüp onları geliştirmeye çalışabilir.

II.5.5 Örgütsel Liderlik

Örgütsel liderlik, örgütün yönetimini, amaçlarını ve hedeflerini belirleme, amacın nasıl gerçekleşeceğini veya sürecin nasıl olacağını planlama, eldeki kaynakları amaçlara göre kullanma, süreci kontrol etme, örgütsel standartları hazırlama ve geliştirmedir.

Bu boyuttaki maddelerde vurgulanan konulara göre, müdür okulun amaçlarını gerçekleştirmek için bütün olanakları kullanmalı, yönetimde deneyimli olmalı, işlerini planlı yapmalı, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için öğretmenlerle işbirliği yapmalıdır. Ayrıca, astları ve üstleri ile iyi ilişkiler kurmalı, öğretmene dostça davranmalı, her öğretmenler etkili iletişim kurmalı, öğretmenlerin çalışmalarını desteklemeli ve eğitimle ilgili çalışmalarında öğretmenleri cesaretlendirmelidir, okulun geleneklerine bağlı olmalıdır. Okul eğitimle ilgili sorunlara duyarlı olmalı ve kendi sorunlarını çözmede başarılı olmalıdır.

Müdürün yönetimde deneyimli olması, okul içerisindeki bazı problemlerin zamanında çözülmesini, işleri etkili olarak yürütmesini sağlayabilir. Bu durum okulun sağlığını olumlu yönde etkileyebilir. Müdürün okulun amaçlarını gerçekleştirmesi için öğretmenlerle işbirliği yapması hem yöneticinin sorumluluklarını azaltabilir, hem okulun iklimini olumlu etkileyebilir, hem de öğretmenlerin okula bağlanmalarını, işlerini isteyerek yapmalarını sağlayabilir. Bu durum okulun sağlığını artırıcı etki yapabilir.

Okullarda müdürün öğretmenlerin çalışmalarını desteklemesi öğretmen ve yöneticilerin aralarında işbirliğinin olduğunu gösterebilir. Müdürün üstleri ile iyi ilişkiler kurması, okulun sorununu rahat aktarması ve üstlerine önerilerde bulunması örgütsel liderliğin bir parçasıdır.

Müdürün işlerini her zaman planlı yapması işine özen gösterdiğinin bir göstergesi olabilir. Ayrıca plan yapılmadan hedeflerin ne derece gerçekleştiğini görmek güç olabilir.

Müdürün eğitimle ilgili çalışmalarda öğretmenleri cesaretlendirmesi, öğretmenlerin işlerini yaparken kendilerini rahat hissetmelerini sağlayabilir ve okulun etkililiğini artırabilir.

Yöneticilerin astları ile iyi ilişkiler kurması, yöneticilerin görevlerinden birisi sayılabilir. Yöneticinin bunu her zaman yapması, o okulda en azından üstten alta doğru iyi bir iletişimin olduğunu gösterir ve bu durum okulun sağlığını olumlu yönde etkileyebilir.

Yöneticilerin okulun geleneklerine bağlı olması okulun kültürü ile ilgilidir. Örgüt sağlığı ve kültürü birbirlerinden çok da farklı şeyler değildirler. Sağlıklı okul belli bir okul kültürüne, sağlıklı iklime ve etkili okula sahip okuldur da denilebilir. Dolayısıyla yöneticilerin okul geleneklerine bağlı olması sağlığına katkı yapabilir ve okulu diğerlerinden ayırabilir. Toplumun kendisine özgü bir statü kazandırabilir.

Okulun kendi sorunlarını çözmede başarılı olması, problemlerin en aza indirgenmesi ve çatışmaların minimum düzeyde olmasını gösterebilir. Bu, okulun sağlıklı olmasının nedenlerinden biri olabilir.

Müdürün öğretmenle etkili iletişim kurması, o okulda sağlıklı bir iletişim olduğunu vurgular. Bu sağlıklı iletişim, ürünün sağlıklı olmasına etki edebilir.

II.5.6 Örgütsel Bütünlük

Örgütsel bütünlük, örgütün çevresel baskılara karşı korunması kendi içinde öğretmen-yönetici-öğrenciler arasında dinamik bir ilişkiyi sağlaması ve sürdürmesidir (Akbaba Altun, 2001).

Sağlıklı örgütün, örgütsel bütünlük boyutunda aşağıdaki konulara yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yöneticiler aldıkları kararları okulda etkilenecek bütün üyelere iletmeli, öğretmenleri dış baskılara karşı korumalı, eğitim ve yönetimle ilgili sorunları göz ardı etmemelidir. Bunun yanı sıra böyle okullarda öğrenci-öğretmen ve müdür arasındaki iletişim iyi olmalı, öğretmenler okulun havasının olumlu olduğunu hissetmeli, müdür öğretmenleri dinlemeye gönüllü olmalı ve yetkisini öğretmenlerle paylaşmalıdır. Toplumun baskısı öğretmenleri rahatsız edici düzeyde olmamalıdır. Toplumsal baskı grupları okulu misyonundan uzaklaştırmayacak şekilde okul yönetiminde etkili olmalıdır.

Okullarda öğrenci-öğretmen ve yöneticiler arasındaki iletişimin her zaman iyi olması okullarda örgütsel bütünlüğün sağlanmasındaki etkenlerden birisinin yapıldığının göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin okulun havasının olumlu olduğu kanısında olmaları öğretmenlerin okullarının örgüt ikliminin ılımlı olduğunu vurguladıklarının ve bu durumun bütünlüğün bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Yöneticilerin öğretmenleri dış baskılara karşı her zaman koruması, yöneticilerin okulun bütünlüğünü korumaları yolunda önemli bir çaba harcadıklarının göstergesi olabilir.

Eğitimle ilgili kararların alınmasında öğretmenlerin etkili olarak rol oynamaları okuldaki kararların alınmasında öğretmenlere de söz hakkı verildiğinin göstergesi olabilir. Buna ek olarak karara katılan öğretmenler onun sorumluluğunu alıp yerine getirmek için çaba sarf edilebilir.

Müdürün yetkisini ara sıra öğretmenlerle paylaşması, öğretmenlerin yöneticileri anlamalarını sağlayabildiği gibi, okulun genelde ne durumda olduğunu anlamalarını da sağlayabilir. Bu durumda, okula dışarıdan gelecek baskılara karşı yönetici ve öğretmenler birlikte savunmada bulunabilirler.

II.5.7 Çevresel Etkileşim

Çevresel etkileşim, örgütün, iç ve dış çevresiyle etkili bir etkileşimde ve iletişimde bulunması; teknolojiye uyum sağlaması; toplumsal gereksinmeyi karşılaması; örgüt içinde etki dağılımının bulunması ve çatışmanın en alt düzeyde olmasıdır (Akbaba Altun, 2001).

Çevresel etkileşim yönü bulunan örgütlerde öğretmenler, yönetim ve eğitimle ilgili sorunlara duyarlıdır, birbirleriyle işbirliği içinde çalışırlar ve görevlerini zevkle yaparlar. Eğitsel konularla ilgili konularda farklı görüş üretirler e birbirlerine kayıtsız değildirler. Öğretmenler gerektiğinde velileri okula davet ederler. Okulun sağladığı kaynaklar savurganca kullanılamaz, öğretim yöntemlerinin uygulanmasındaki yöntem farklılıkları yöneticilerce olumlu karşılanırlar ve öğretmenler arasında çıkan görüş ayrılıkları yöneticilerce çözülür. Okulda toplumun gelişmesine katkıda bulunacak eğitsel faaliyetler düzenlenir ve öğrencilerle ilgili kararların alınmasında ara sıra velilerin görüşleri alınır. Buna ek olarak, okul yöneticileri öğretmenleri yeni araç-gereçleri kullanmaya teşvik eder. Müdür

öğretmenlerin güçlü yanlarını bilir ve onların başarılarını takdir eder (Akbaba Altun, 2001).

Öğretmenlerin yönetim ve eğitimle ilgili konuları her zaman duymak istememeleri öğretmenlerin bulundukları ortamdan rahatsız olduklarının göstergesi olabilir. Okul içinde öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerine ve eğitime karşı duyarsız oldukları söylenebilir.

Okulun sağladığı kaynakların her zaman savurganca kullanılması yine iç çevrede bazı hoşnutsuzlukların sonucu, çalışanların birbirlerine kızgınlıklarının ek bir sonucu olabilir. Öğretmenlerin her zaman işbirliği içinde çalışması öğretmenler arasında problemlerin olmadığını gösterir.

Okul yöneticilerinin öğretmenleri her zaman yeni araç gereçleri kullanmaya teşvik etmesi öğretmenlerin hem yeni gelişmelerden haberdar olmalarını, hem de teknolojiyi eğitimde kullanmalarını sağladığı gibi, bu gelişmelerin sınıf içine taşınarak etkili bir öğretimin olmasını da sağlayabilir.

Müdürlerin öğretmenlerin her zaman güçlü yönlerini bilmeleri, onların etkin olarak yönlendirilmelerini ve kullanılmalarını sağlayabilir.

Öğretmenlerin görevlerini her zaman zevkle yapmaları, bulundukları okuldan hoşnut olduklarını ve kendi arkadaşlarıyla uyum içinde olduklarını gösterir. Bu durum iç çevrede iletişimin iyi olduğunu gösterir.

Okulun ara sıra toplumun gelişmesine katkıda bulunacak eğitsel faaliyetler düzenlemesi okulun çevresiyle kaynaşmasına yardımcı olabildiği gibi çevrenin okuldan beklentileri de öğrenilerek okulun çevreye nasıl katkı yapacağı belirtilir. Bunun yanı sıra okulun çevreden beklentileri de böylece yerine getirilerek, dış çevreyle sağlıklı bir ilişki kurulabilir.

Öğrencilerle ilgili kararların alınmasında ara sıra velilerin görüşlerinin alınması, kararların daha sağlıklı olmasını sağlayabilir.

Öğretim yöntemlerinin uygulanmasındaki yöntem farklılıklarının ara sıra yöneticilerce olumlu karşılanması, yöneticilerin öğretmenleri kendi yöntemlerini seçmelerinde tamamen özgür bırakmadığının göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin eğitsel konularda değişik görüşler üretmesine ara sıra izin verilmemesi eğitim konularında yeni fikirlerin üretilmesine engel olabilir.

Öğretmenlerin ara sıra birbirlerine kayıtsız olması bulundukları ortamdan kaynaklanabilir veya öğretmenlerin kendi günlük sorunlarından olabilir. Bu durumun örgüt sağlığını engelleyici olduğu düşünülmemelidir.

Öğretmenlerin arasında çıkan görüş ayrılıklarının ara sıra yöneticilerce çözülmesi, öğretmenlerin kendi aralarında çıkan görüş ayrılıklarını çözmede kendileri uğraştığı gibi yöneticilerde ara sıra bu konuda yardımcı oluyorlar denilebilir. Okullarda zaman zaman sorunların çözümünde üçüncü kişiye ihtiyaç duyulabilir. Çoğunlukla bu üçüncü kişi yöneticidir.

II.5.8 Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, okulu bir örgüt olarak diğer örgütlerden ayıran, okulun gücünü gösteren, okula ilişkin kestirimlerde bulunmayı sağlayan ve okulun moral yapısını gösteren durumdur (Akbaba Altun, 2001)..

Örgütsel kimlik boyutunda, okulda öğretmenler birbirlerine dostça davranırlar ve okulun amaçlarını bilirler. Eğitimle ilgili kararların alınmasında öğretmenler sorumluluk almalı, sorunların çözümü için grup oluşturmalıdır. Öğretmenler yeniliklere uyum sağlamalı, birbirlerinin çalışmalarını beğenmeli, velilerle toplantı yapmalıdırlar. Bunun yanı sıra yöneticiler okula ek ödenek sağlamada etkili olmalıdırlar.

Öğretmenlerin birbirlerine her zaman dostça davranmaları bulundukları okulda sorun olmadığı, öğretmenler arasında sorun olmadığının göstergesidir. Bu durumda öğretmenler işlerinden doyum sağlarlar.

Öğretmenlerin her zaman okulun amaçlarını bilmeleri onların amaçları gerçekleştirmek için çalışacaklarının bir göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin her zaman yeniliklere uyum sağlayabilir olmaları, okulun kültürü ile ilgili olabildiği gibi, öğretmenlerin aldıkları eğitim, birikim, kişilikleri ile de ilgilidir. Bu durum aynı zamanda okulların ve öğretmenlerin değişime açık olduklarının göstergesi olabilir.

Eğitimle ilgili kararların alınmasında öğretmenlerin her zaman sorumluluk alması öğretmenlere eğitimle ilgili konularda söz hakkı verildiğinin göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin velilerle toplantı yapması eğitim sürecinin doğal bir parçasıdır. Ancak, bunun okullarda her zaman yapılması, okulların sağlıklı yürütülmesi açısından önemlidir.

II.5.9 Örgütsel Ürün

Örgütsel ürün, örgütün dönüt alması, kaynak sağlaması ve kullanması okulu etkili kılarak sağlıklı ürünler vermesidir (Akbaba Altun, 2001).

Örgütsel ürün boyutunda, öğrencilerin başarısı okul tarafından tanınmalı ve takdir edilmelidir. Okulun sağladığı kaynaklar etkili kullanılmalı, toplumun eğitime ilişkin olumlu istekleri yöneticilerce benimsenmelidir. Bunun yanı sıra, müdür eğitim-öğretim çalışmalarını değerlendirmeli ve öğretmenlerin ders yükünü yeterliklerine göre ayarlamalıdır. Öğretmenler birbirlerine yardımcı olmalı, eğitim-öğretim çalışmalarında zaman zaman kendi kendilerini denetlemede yeterli olmalı, görevlerinden doyum sağlamalıdır.

Öğrencilerin başarılarının her zaman okul tarafından tanınması öğrencileri motive eder e okulda akademik başarı kültürünün yerleştirilmesini sağlayabilir. Kaynakların etkili kullanılması ürünün nitelikli olmasına katkı yapabilir.

Okul yöneticisinin her zaman eğitim-öğretim faaliyetlerini desteklemesi öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamasını sağlayabilir. Onları güdüleyebilir.

Öğretmenlerin her zaman birbirlerine yardımcı olmaları, aralarında pek fazla problem olmadığını, dayanışma içinde olduklarını gösterir. Öğretmenlerin

birbirlerine yardımcı olmaları sorunların daha çabuk çözümünü getirebilir. Bu durum sağlıklı ürünler vermeye yardımcı olabilir.

Müdürün öğretmenlerin ders yüklerini, yeterliklerine göre ayarlaması, öğretmenin işini daha iyi yapmasını sağlayabilir. Bu durumda ürünlerin sağlıklı ve etkili olmasını sağlayabilir.

II.6 ÖRGÜT SAĞLIĞINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

Örgütler amaçlarına ulaşmak için çalışırlar. Bütün kaynaklarını bu doğrultuda harcarlar. Sağlıksız bir örgütte bazı fonksiyonlar düzgün çalışmayabilir. Bu sebepten dolayı ulaşılmak istenen noktaya ulaşılamayabilir. Günümüzün hızla değişen şartlarına ayak uydurulamayabilir, böylelikle çağın gerisinde kalınabilir. Bunu önlemek için en başta yöneticiler olmak üzere örgüt içerisindeki bütün çalışanlara çeşitli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Örgüt çalışanları ne kadar bilinçli ve sorumluluk sahibi olursa, örgüt sağlığı da o kadar iyi bir şekilde artırılabilir.

Sağlıksız örgüt yapısının değiştirilmesi ve sağlıklı örgütün oluşturulabilmesi için bazı düzenlemeler gerekmektedir. Örgüt sağlığını artıran faktörlerden bazıları; yetki devri, yeteneklerin geliştirilmesi, sistem ve prosedür geliştirmede işgören katılımı, işgörenlerin eğitim ve gelişimi şeklinde sıralanabilir. Bunun yanı sıra takım çalışmasına daha fazla önem vermek, işçi sağlığı ve iş güvenliği için önleyici tedbirler almak da örgüt sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir (Vasie ve Lucas, 2001'den aktaran Ardıç, 2007).

Örgüt sağlığını artırmak için aşağıdaki beş yaklaşım oldukça önemlidir (Miles, 1965' den aktaran Ardıç, 2007):

1. Bireysel gelişimi desteklemek: Örgüt yöneticileri, işgören başarısını takdir ederek ve onların örgüte olan bağlılıklarını arttırarak; işgörenleri bireysel gelişimleri konusunda cesaretlendirebilir. Bu şekilde örgütün gelişim ve değişimine katkıda bulunulmuş ve örgüt sağlığı arttırılmış olur.
2. İletişime önem vermek: Astların kendi aralarında ve üstleriyle, üstlerinde yine kendi aralarında ve astlarıyla ve son olarak tüm örgütün müşteri ile olan

iletişimini güçlendirmek, doğru ve kolay iletişimi sağlamak örgüt sağlığı oluşturmak ve arttırmak için gereklidir.

3. Bilgi akışını güçlendirmek: Özellikle dikey bilgi akışının güçlenmesi ve geri beslemenin sağlanması örgüt sağlığı için çok önemlidir. Sahip olunan veya yeni elde edilen tüm bilgilerin örgüt içerisinde doğru, çabuk ve engellemelere maruz kalmadan yayılması gerekmektedir. Böylelikle bilgi akışının güçlendirilmesi örgüt sağlığını artırıcı bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.
4. Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak: Takım çalışmasına önem verip, bilgi akışını güçlendirerek değişime açık bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Gelişen teknoloji ve hizmet anlayışına uygun örgüt yapısını oluşturan, emeğe ve işgörenlere değer veren bir örgüt kültürü; işgörenlerin kendilerini örgüte ait hissetmelerine ve daha verimli çalışmalarına neden olacak, aynı zamanda maliyetleri azaltacaktır. Bu da örgüt sağlığını arttırmak için önemli bir adımdır.
5. Uzman desteği: İşgörenler ve örgüt yapısı konusunda gerektiğinde içeriden veya dışarıdan konusunda uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alınabilir. Uzmanlar yardımıyla sorunlar ortaya çıkmadan önleyici tedbirler alınabilir. Uzmanların bilgisinden yararlanma; konuyu en iyi bilenlerden yararlanmanın vermiş olduğu faydanın yanı sıra farklı kültürlerin pozitif yönlerini örgüte uyarlama imkânını da sunacaktır.

Kısaca sağlıklı örgüt yapısını oluşturmak ancak; bireysel gelişim konusunda tüm işgörenlerin katkısı, iletişime önem verme, bilgi akışını güçlendirme, değişime açık örgüt kültürü oluşturma ve uzman desteğine başvurma konularında tepe yönetimin isteği ve örgüt yapısında gerekli değişimin yapılması ile mümkün olacaktır.

II.7 MILES' IN ÖRGÜT SAĞLIĞI TEORİSİ

Örgüt sağlığı kavramı 1969 yılında Mathew Miles tarafından okulların örgüt sağlığı analizinde kullanılmıştır. Miles önerdiği modelde sağlıklı örgütü şöyle tanımlamıştır: “Sağlıklı örgüt, sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayan, devamlı gelişen, baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren bir örgüttür” (Akbaba Altun, 2001).

Miles' a göre hastalık hakkında ortak kanı, hastalığın olmaması, organizmada bir yanlışlığın bulunmaması ve herhangi bir sebepten dolayı acı çekmesidir. Oysa ki, hastalık zamanında teşhis edilmezse ciddi sonuçlar doğurabilir (Akbaba Altun, 2001).

Miles'a göre sağlıklı örgüt sadece bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmaz, aynı zamanda baş etme yeteneğini geliştirerek sürekli büyür ve gelişir. Kısa süreli operasyonlar için etkili veya etkisiz olabilirler, ama devam eden bir yaşam ancak devamlı baş etme yöntemiyle büyüyerek gelişir. Sürekli etkisiz örgütler tahminen sağlıklı değildirler, kısa süreli baş etmelerin toplamı etkili sağlığı vurgular. Yalnız bu kısa süreli baş etme bir defa kullanılacak bir yöntem değildir, herhangi bir kriz anında kısa sürede baş etme yeteneğinin kullanılmasıdır (Akbaba Altun, 2001).

Miles çalışmasında sağlıklı örgütün on özelliğini belirlemiştir. Bunlar (Akbaba Altun, 2001);

Görev İhtiyaçları Boyutu:

1. Amaç odakları: Sağlıklı bir örgütte amaçlar üyeler için açık, kabul edilebilir ve başarılabilir. Amacın sadece açık ve kabul edilebilir olması sağlıklı bir örgüt için yeterli değildir, aynı zamanda bu amaçlar, üyeleri harekete geçirebilmeli ve ellerindeki kaynakları kullanmaya ya da yeni kaynakları yaratmaya itebilmelidir. Amaç, az ya da çok çevrenin istemleriyle bağdaşım halinde olmalıdır.
2. İletişim yeterliliği: Küçük gruplarda olduğu gibi örgütlerin, sistemlerle yüz yüze olmasının eşzamanlı olmamasından, sistem içindeki bilintinin hareketi önemlidir. Örgüt sağlığının bu boyutu, dikey ve yatay olarak, her yöne açık bir iletişimin olduğunu vurgular. Çevreden sisteme ve sistemden çevreye bilintinin geçmesidir. Böylece bilinti mantıklı olarak iyi dolaşır. Sağlıklı insanda kendini minimum düzeyde baskı ve çarpıklık içinde hissedir. Sağlıklı örgütte, serbest ve her yöne açık bir iletişimin olması, iç gerginliklerin iyi ve çabuk hissedilmesi, sistemin problemleri hakkında yeterli verilerin toplanmasını ve sistemin zorluklarına iyi teşhis konulmasını sağlar. Burada insanlar ihtiyaç duydukları bilgiye sahiptirler ve bilgi elde etmek için gereksiz çaba sarf etmezler.

3. Uygun erk eşitliği: Sağlıklı örgütlerde etkinin dağılımı nispeten eşittir. Astlar üstlerini etkileyebilirler ve onlar da patronlarını üstlerini etkileyen birisi olarak görmek isterler. Böyle bir örgütte, erk için grup içi savaşlar elbette olacaktır, ancak bu kötü olmayacak ve grup içi çatışmalar örgüte katkı yapacaktır. Böyle bir örgütte insanın temel tutumu, baskıdan ziyade işbirliğine dayanır. Örgütün birimleri birbirleriyle ilişki içerisindeyler. Sağlıklı örgütte etkinin kullanılması, olaya ve etkiyi kullananın uzmanlığına bağlıdır, sonuçtaki tutumu, onun problemlerle ilgili olarak örgütteki pozisyonu, kişisel karizması veya diğer faktörlerden ziyade sahip olduğu bilgi ve verilere bağlıdır.

Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu:

4. Kaynakların kullanımı: Sağlıklı bir insan potansiyeline göre çalışır. Örgüt seviyesinde “sağlık” sistemin girdilerini, özellikle personelin etkili kullanımını vurgular. Sağlıklı bir sistemde insanlar ne başıboştur ne de aşırı derecede baskı altındadır. Genellikle konuşulanlardan gerginliğin minimum düzeyde olduğu hissedilir. Gerçekte sağlıklı örgütte, insanlar çok çalışabilirler ama onlar kendilerini ne başkalarına karşı, ne de örgüte karşı bir yarış içinde hissetmezler. Buradaki insanların sahip oldukları genel eğilim ile sistemin rol sistemleri arasında iyi bir uyum vardır. Onlar sadece işlerinde iyi olduklarını düşünmezler, aynı zamanda örgüte katkı yapma sürecinde birey olarak içten öğrenme, büyüme ve gelişme duygularını tatmin ederler.
5. Bağlılık: Biz, sağlıklı insanı kimliği hakkında açık duygulara sahip olan, kim olduğunu bilen, kendisi için koyduğu tüm özel amaçları gerçekleştirmeye çalışan kişi olarak düşünürüz. Bunun da ötesinde sağlıklı insan kendi kendinden hoşlanır, onun hayata karşı tutumu kendini küçültmeyi kapsamaz. Burada “örgütsel seviye” için anlatılmak istenen şey kısaca, örgütün “kim olduğunu” bilmesidir. Sağlıklı bir örgütte üyeler, üyeliklerinden memnunluk duyarlar, üye olmak ve üye olarak kalmak çekicidir, örgütten etkilenirler ve örgüte katkılarını işbirliği yönünde kullanırlar.
6. Moral: Sosyal psikolojide bu kavramın tanımında vurgulanmak istenen kavramlar, doyum ve iyi hissetme duygusudur. İnsanlar için doyum,

sağlık için yeterli değildir; kişiler iç derinliklerindeki düşmanlık duygularını, kaygılarını ve çatışmalarını inkar ettiklerinde, doyum ve iyi hissetme duygularını ifade edebilirler. Örgütsel seviyede moral fikri bireylerin duygularını, kendilerini iyi hissetme duyguları etrafında merkezleşmesidir. Moral, huzursuzluğa, beklenmeyen gerginliğe ve doyumsuzluğa karşı, doyum ve mutluluk duygularının toplamıdır. Sağlıksız sistemlerde de yaşam iyi olarak algılanabilir veya çok da kötü olmadığı söylenebilir. Ama sağlıklı örgütte insanlar, iyi hissetme duygusuna sahiptirler.

Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

7. Yenileşme: Sağlıklı sistemler yeni süreçleri davet etmeye eğilimlidir, yeni amaçlara yönelirler, yeni çeşit ürünler üretirler, kendi kendilerini değiştirirler, zaman sürecinde fazla farklılaşma gösterirler. Böyle bir örgüt, rutinleşme tehlikesi olmayan ve standartlardan daha fazla büyüyen, gelişen ve değişen örgüttür.
8. Özerklik: Sağlıklı insan kendi merkezinden dışarıya doğru hareket eder. Terapi ve eğitim gruplarında otoriteye bağımlı veya her baba figürüne isyan eden saldırgan kişiler olabilir. Benzer olarak, sağlıklı örgütte, dışarıdan gelen istemlere pasif olarak tepki vermeyeceği gibi saldırgan ve yıkıcı tepki de vermeyecektir. Sağlıklı örgüt çevreden bağımsız olma eğilimi içinde olmalıdır. Aynı şekilde sağlıklı kişi diğer insanlarla ilişkiye girdiğinde, diğerlerinin varlığı onun tepkilerini tehdit etmez ve davranışlarında belirleyici olmaz.
9. Uyum: Özerklik ve yenileşme sanısı, insanın, grubun ve örgütün çevresiyle etkili etkileşimde bulunması fikrinde birleşir. Çevresel istemlerle, örgütün kaynakları karşılaştırılmadığında, problem çözme, yeniden yapılanma yaklaşımı çevreyi ve örgütü birçok yönden farklı kılar. Her ikisinde de baş etme durumu vardır. Böyle bir sistem uyum sürecinde yaşanan zorlukları yönetmede belirli bir durgunluk ve stres toleransına sahiptir. Burada önemli olan şey sistemin kendi içindeki düzeltici değişimi çevresinden daha hızlı yapma yeteneğine sahip olabilmesidir.

10. Problem çözme: Herhangi bir sağlıklı organizma hatta bilgisayarlar bile her zaman problemlere, gerginliklere, zorluklara karşı etkisiz baş etme yöntemlerine sahip olabilirler. Buradaki durum problemin varlığı veya yokluğu değildir, ancak bu problemler bireyin, grupların ya da örgütlerin baş etmesidir. Yeterli bir örgüt, problemin varlığının hissedilmesinde, olası çözümlerin bulunmasında, çözümlere karar verilmesinde, bu çözümlerin uygulanması ve etkinliğin değerlendirilmesi için geliştirilmiş yapı ve süreçlere sahiptir. Böylece bir örgüt, sistemli bir şekilde kendi işleyişini kontrol eder. Problemler onları pasif olarak karşılamak, inkâr etmek veya sorumluluğu başkasına yüklemekten ziyade aktif olarak baş etmeyle çözülür.

Miles' a göre bu teori eğitim için geçerlidir. Eğitimde kullanılan diğer teoriler genellikle diğer alanlardan alınarak eğitim alanına adapte ediliyordu. Oysaki bu teori sadece eğitim örgütleri için geliştirilmiştir. Ancak endüstrideki örgütler için de kullanılma olasılığı vardır.

Miles, bu 10 boyuttan birisinin tam olarak yerine getirilmediği takdirde, bu durumun diğer boyutları da etkileyeceğini ve tüm sistemi ilgilendiren bir problemin ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Örneğin, işgörenler işyeri düzeyindeki hedefleri anlamaz veya kabul etmezlerse (birinci boyut), birey ve örgüt düzeyinde iletişim zarar görebilir (ikinci boyut). Sonuç olarak da işgörenler kendilerinin hiçbir şeyden haberdar olmadığını, onların emeklerine saygı gösterilmediğini düşünürler, müşterilere ve diğer işgörelere yanlış veya eksik bilgi verirler. Bu da işgörenlerde moral bozukluğu (altıncı boyut), stres ve halkla iyi ilişkilerin kurulamamasına sebep olur (Childers, 1981' den aktaran Akbaba Altun, 2001).

Miles'a göre sağlıklı yaşam, tüm yönleriyle işlevsel olarak yaşamaktır. Başka bir deyişle daha sonra olacakların, önceden keşfedilerek önlemlerinin alınması ve maceraya atılmadan değişime açık bir yaşam sürdürmedir (Carver ve Sergiovanni, 1969'den aktaran Tekin, 2005).

Miles (1969) yaptığı bir başka tanımda şöyle demektedir. Bir organizmada hastalığın, rahatsızlığın, acı çekmenin ve yanlışlığın yokluğu sağlığı temsil etmektedir (Uras, 1998).

Miles (1969)'a göre, sağlıklı bir örgütün kısa dönem işleyişi etkili veya etkisiz olabilir fakat yaşamda kalma, problemlerle yeterince başa çıkma ve büyüme süreklidir. Bu durumda, kısa dönem etkinliklerinde etkisiz olan her örgütü sağlıklı olarak nitelemek doğru olmadığı gibi, kısa dönem etkinliklerinde etkili olan her örgütü sağlıklı olarak nitelemek doğru olmaz. Sürekli olarak etkisiz olan bir örgüt bazı önlemlerle kısa dönemde etkili olabilir; ancak bu etkililik uzun dönem değişkenleri pahasına yaratılır. Bu nedenle bir örgütün sağlığının göstergesi, etkinliklerinin uzun dönemde etkili olup olmadığıdır (Uras, 1998).

II.8 OKUL SAĞLIĞI

Okul sağlığı, okulların örgüt iklimi kullanılarak kavramsallaştırılmıştır (Brookover ve diğerleri, 1978'den aktaran Altun, 2001). Miles'in örgüt sağlığı ile ilgili 10 boyutunun uygulanmasında, ilk girişimlerin başarısız olmasından sonra, dikkatler okul sağlığının kavramsallaştırılması ve ölçülmesi için Parsons ve arkadaşlarının(1953) ve Etzioni' nin(1975) teorik analizlerine ve literatürde yer alan okul etkililiği ile ilgili ampirik çalışmalara çevrilmiştir (Hoy ve Feldman, 1987 den aktaran Altun, 2001).

Türk Eğitim Sisteminde “Okul Sağlığı” kavramına bakıldığında 1970’lerde nadir de olsa kitaplarda, makalelerde, teorik düzeyde “okul sağlığı” kavramına rastlamak mümkündür. Sonrasında Başaran (1991) okul sağlığını, kurumsal sağlığın alt boyutu olarak ele almıştır. Can (1992) etkinliliği kurumsal sağlık olarak tanımlamıştır. Daha sonra Aksoy (2002) teorik düzeyde kurumsal sağlığı etkileyen değişkenleri ortaya koymuştur. Fakat eğitim kurumlarının kurumsal sağlığı ile ilgili en kapsamlı çalışma Akbaba tarafından yürütülmüştür. Akbaba, kurumsal liderlik, kurumsal doğruluk, etkileşim, kurumsal kimlik ve kurumsal ürünleri kurumsal sağlığın alt boyutları olarak sınıflandırmıştır. Bunlardan sadece birini kullanarak kurumsal sağlığı ölçmenin verilen kurumun kurumsal sağlığını yansıtmayacağını savunmuştur. Sonuç olarak bütün bu boyutların bileşimde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Parsons ve diğerleri(1953)'ne göre bütün sosyal sistemler gibi okullar da eğer yaşamlarını sürdürmek, büyümek ve gelişmek istiyorlarsa aşağıdaki problemleri çözmek zorundadırlar (Altun, 2001).

1. Yeterli kaynakların elde edilmesi ve çevreye uyum
2. Amaçların belirlenmesi ve uygulanması
3. Okul içindeki birliği sürdürme
4. Kendine özgü değer sisteminin yaratılması ve korunması

İlke olarak sağlıklı okul, teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, anlatsal ve araçsal ihtiyaçlarını başarıyla karşılayan dıştan gelen yıkıcı etkilerle baş eden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren okuldur (Hoy ve Feldman, 1987'den aktaran Akbaba Altun, 2001).

Okullarımızı sağlık okul ve sağlıklı okul olmak üzere 2 kategoride değerlendirebiliriz.

II.9 SAĞLIKLI OKUL

Sağlıklı okul toplumun ve velilerin gereksiz baskısından korunur. Okulların yönetim kurulları, okulun politikasını etkileyecek ilgi gruplarının küçük çabalarına başarıyla karşı koyarlar. Sağlıklı okul müdürü dinamik liderdir. Görev-yönelimli ve ilişki-yönelimli liderlik davranışını bütünleştirir. Bu davranış, öğretmenleri destekler ve performans için yüksek standartlar sağlar. Bunun ötesinde, okul müdürü üstlerine karşı etki gücüne sahiptir. Bu etki gücü, okulun uygulamalarının etkili olması ve ihtiyacın elde edilmesi yeteneğinin gösterilmesidir. Sağlıklı okulda öğretmenler, öğretme ve öğrenme ile yükümlüdürler. Onlar, öğrenciler için yüksek fakat başarılabılır hedefler koyarlar, yüksek performans standardını sürdürürler, ciddi ve düzenli öğrenme çevresi geliştirirler. Öğrenciler, okulda verilen ödevlere çok çalışırlar, güdülenmeleri yüksektir ve akademik alanda başarılı olan diğer öğrencilere saygı duyarlar. Sınıf araç gereçleri, eğitim materyalleri her zaman elde edilebilir. Son olarak sağlıklı okullarda, öğretmenler birbirlerinden hoşlanırlar, birbirlerine güvenirler, işlerinden heyecan duyarlar, okullarına karşı olumlu duygular besler ve okullarıyla gurur duyarlar.

Sağlıklı okul, örgüt misyonuna karşı enerjisinin yöneltildiği öğrenciler, öğretmenler ve müdürler arasında uyumlu ilişkilerin var olduğu yerdir. Sağlıklı okullar yüksek başarılı okullar olarak görülmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991'den aktaran Karaman, 2004).

Okullar, hayatımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz yaşama alanlarıdır. Okul yaşamındaki niteliğin artırılmasının "sağlıklı bir okul" ile mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. Sağlıklı bir okul; kurum açısından bakıldığında her şeyden önce çevresiyle iyi ilişkiler içinde olan, bu çevre tarafından meşrulaştırılan ve bu çevreden destek alan okuldur. Yönetim boyutundan incelendiğinde ise sağlıklı; okula kaynak sağlayan, bu kaynakları dağıtan, okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çalışanlarına yön veren ve rehberlik edebilen bir okul müdürüne ihtiyaç duymaktadır. Öğretmen açısından bakıldığında, öğrenme ve öğretmenin en verimli şekilde yürütüldüğü bir duruma göndermede bulunulur. Başka bir ifadeyle, akademik başarının ön plana çıktığı, öğrenmenin her şeyden önce geldiği bir anlayışın egemen olduğu bir ortam anlamına gelmektedir.

Sağlıklı ortamlarda sağlıklı bireyler yetiştirilecektir. Okullarda bireylerin yetiştirildikleri bu ortamlardan birisidir. Okulların sağlıklı ürün vermesi, sağlıklı olduğu sürece mümkün olduğundan okul örgütsel sağlığını etkileyen iç ve dış faktörleri bilmek okul sağlığını artırmada önemlidir. Okul örgütsel sağlığı toplum, aile, çevredeki diğer örgütler, hükümet politikaları gibi birçok dış faktörler ve çalışanların bireysel özellikleri, örgütün yapısı, kültürü, çalışan doyumu gibi iç faktörlerden etkilenir. Okul örgütsel sağlığını etkileyen faktörlerden biri de bürokrasidir.

Sağlıklı bir okul yersiz toplum ve aile baskılarından korunur. Yönetim, politikayı etkileme de (yüksek kurumsal bütünlük) ilgi gruplarının tüm çabalarına karşı koyar. Sağlıklı okul müdürü, görev yönelimli ve ilişki yönelimli liderlik davranışını bütünleştiren dinamik bir liderdir. Bu davranış, öğretmenleri destekler ve performans için yüksek standartlar sağlar. Bunun ötesinde, okul müdürleri üstlerine karşı etki gücüne sahiptir. Bu etki gücü, okulun uygulamalarının etkili olması ve ihtiyacın elde edilmesi yeteneğinin gösterilmesidir. Sağlıklı okullarda öğretmenler, öğretme ve öğrenme ile yükümlüdürler. Onlar, öğrenciler için yüksek fakat

başarılabilir hedefler koyarlar, yüksek performans standardını sürdürürler, ciddi ve düzenli öğrenme çevresi geliştirirler. Öğrenciler, okulda verilen ödevlere çok çalışırlar, güdülenmeleri yüksektir ve akademik alanda başarılı olan diğer öğrencilere saygı duyarlar. Sınıf araç gereçleri, eğitim materyaller, ek materyaller her zaman elde edilebilir. Son olarak sağlıklı okullarda, öğretmenler birbirlerinden hoşlanırlar, birbirlerine güvenirler, işlerinden heyecan duyarlar, okullarına karşı olumlu duygular besler ve okullarıyla gurur duyarlar.

Sağlıklı okulların, daha az sağlıklı okullara göre, kaynakları yeterli, kendine güvenen, güven veren, değişime açık müdürleri olmalıdır. Dahası, sağlıklı okulların müdürlerinin daha kendini adanmış, sadık, doyuma ulaşmış, kaynak dolu, güvenli ve yenilikçi öğretmenleri olmalıdır. Ayrıca işbirliği ve problemi bulmaya yönelik önerilerle bilginin gelişmesini sağlayan ortamlar yaratır. Gerçekten sağlıklı örgütsel dinamikleri, etkili bir denetim programı için gereklidir.

Korkmaz (2004), Türkiye’de ilköğretim okullarında, öğretmenlerin dinamik bir okul vizyonu ile okul sağlığı arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin teşkilatın sağlıklı işleyişini algılayışları ile okullarının vizyonunun sağlamlığı arasında önemli olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır.

Okul sağlığı, kurumun çevresine uyum sağlaması, hedefleri başarma ve üyeler arasında birlik kurma kabiliyeti olarak tanımlanmıştır. Bir okulun kurumsal sağlığı, okuldaki kişiler (öğretmen, öğrenci, yöneticiler ve diğerleri) arasındaki ilişkinin faydalı bir işaretidir (Korkmaz, 2004).

Okulların kendi kurumsal yapılarını korumak için çevrenin desteğine ihtiyacı vardır. Dahası, sağlıklı okullar kendilerini çevreye başarılı bir şekilde adapte eder ve çalışanlarındaki genel değerleri ödüllendirir.

Sağlıklı bir okulda teknik, yönetsel ve kurumsal kademeler uyum içindedir. Bu iç kademe arasındaki uyum, öğretimi ve öğrencinin öğrenimini destekler.

Sağlıklı okullarda çalışan öğretmenler, okulların çevresiyle pozitif bir ilişki kurmadaki başarısını, okulun güçlü bir özelliği olarak görürler. Okulların çevrenin desteğine ihtiyacı vardır. Bu karşılıklı bir ilişkidir. Bir toplumun iç dinamiğini canlı tutması, sağlıklı bir çevre yaratmasına ve bu çevrede sağlıklı okullar kurmasına bağlıdır. Parsons'ın (1967) dikkat çektiği gibi, okullar teknik seviyede de yeterli olmalıdırlar. Sağlıklı okullar çevrelerine daha başarılı bir şekilde adapte olurlar, kurumsal hedeflerine ulaşırlar ve öğretmenlerindeki genel değerleri ödüllendirirler (Korkmaz, 2004).

Bir okulun örgütsel sağlığı, işgörenlerin ve öğrencilerin başarısı için önemli doğurgulara sahiptir ve okullardaki sağlık düzeyinin, öğretmenlerin öğrenci disiplinlerine ilişkin tutumları ve öğrencilerin okuma başarısı ile kesin bir ilişkisi bulunmaktadır (Childers, 1985).

Sağlıklı bir okul, enerjisini görevine yöneltirken, öğrenci, öğretmen ve yöneticiler arasındaki ilişkilerde uyumun olduğu okuldur ve sağlıklı okullar yüksek düzeyde başarılı okullardır (Hoy, Tarter ve Bliss, 1990).

Sağlıklı okullarda öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler okul ortamında işbirliği içindelerdir. Öğretmenler risk almaya ve yeni fikirler türetmeye eğilimlidir. Onlar değerlerini ve inançlarını öğrencilere aktarmaya daha istekli olacaktır. Öğretmenler, meslektaşlarının zor problemlerle baş etme yollarını aradıklarını gözlemlediğinde arzu edilen gelecek hakkında kendi görüşlerini uygulama konusunda cesaretlendirileceklerdir. Hoy ve Miskel (1991) bir okulun örgütsel sağlığını ölçmek ve tanımlamak için örgütsel sağlık envanteri geliştirdiler; bu envanterin yedi boyutu vardır. Hoy ve Miskel (1991), Licata ve Harper (2001) ve Tsui ve Cheng (1999) tarafından tanımlanan örgütsel sağlık kavramı şu tanıma uygundur: Örgütsel Sağlık, bir kuruluşun kendi çevresine adapte olma, hedeflere ulaşma ve kuruluş üyeleri arasında ortak hedefler geliştirme yeteneğidir. Daha sonra, son çalışmadaki bulgulara göre, öğretmenlerin sağlıklı bir örgütte ve okul vizyonunda çalışmaları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu önerilmiştir. Muhtemelen örgütsel sağlığın düşük olduğu okullarda çalışan öğretmenler okul vizyonunu düşük algırlarlar. Düşük örgütsel sağlığı olan bir okulda idareciler ve öğretmenler, öğretmenler ve diğer öğretmenler arasındaki iletişim zayıf olabilir. Bu sebeple

dışarıdaki zorluklar okul için yıkıcı olabilir. Böyle bir durumda, öğretmenler okulu, öğrencileri veya birbirlerini sevmezler.

Okul sağlığını kuruluşun çevresine başarılı bir biçimde adapte olabilme ve hedeflerine ulaşma yeteneği olarak tanımlayan açıklayıcı regresyon okul sağlığı ve güçlü okul vizyonu arasındaki pozitif ve önemli ilişkiyi gösterir. Okul sağlığı ve kaynak desteği yan ölçüleri ile ilgili mesleki liderlik ve akademik önem güçlü okul vizyonu ile bağlantılıdır. Bu bulgular, sağlıklı okullarda çalışan öğretmenlerin güçlü okul vizyonunu algıladıklarını gösterir. Başka bir deyişle, örgütsel sağlık ve kaynak desteği alt ölçümleri ile bağlantılı mesleki liderlik ve akademik önemin okul vizyonu değişkeni üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öğretmenlerin akademik önem alt ölçekleri ve mesleki liderliği algılamaları, okulun yüksek fakat ulaşılabilir hedeflere ve idarecinin görevine ve başarıya karşı davranışına baskı yapar.

Örgütsel sağlık ve güçlü okul vizyonu arasındaki olumlu bağlantı, okulun teknik ve kurumsal seviyeleri arasındaki uyumdan etkilenmektedir. Teknik ve kurumsal seviyeler arasındaki ilişki uyum içinde olduğunda, öğretmenler kendilerini muhtemelen okul vizyonundan destek almış hissedeceklerdir. Örgütsel hedeflere ulaşmaya yönelik motivasyonları artacaktır ve bu da olumlu okul atmosferine yol açacaktır. Teknik ve kurumsal seviyeler uyum içinde olmadığında, okulun genel vizyonu gelişmeyecek ve bütün çabalar başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Daha sonra, okul çalışanları kendi vizyonlarına göre hareket edip çok az risk alırlar; bu da daha az sağlıklı bir geleceğe yol açar.

II.10 SAĞLIKSIZ OKUL

Sağlıksız okullar dışarıdan gelen olumsuz etkilerle incinebilirler. Öğretmen ve öğrenciler sebepsiz veli istemleriyle bombardıman edilir, okul örselenir. Okulda etkili müdür yoktur veya çok az etkilidir. Müdürler, öğretmenler için düşük cesaret ve destek sergiler. Onların üzerindeki etkileri azdır. Öğretmenler işleri ve meslektaşları hakkında iyi duygular hissetmezler, onlar birbirlerinden ayrı hareket ederler, şüpheli ve savunmacıdırlar. Eğitim malzemeleri, araç-gereç ve ek materyaller ise ihtiyaca cevap vermediği gibi gerektiğinde de temin edilemez. Sonuç olarak, akademik mükemmellik için çok az bir etki vardır. Ne öğretmenler ne de öğrenciler akademik yaşamı ciddiye almazlar, akademik alanda başarılı olan

öğrenciler arkadaşları tarafından alaya alınırlar, öğretmenler de bu başarılı öğrencileri tehdit unsuru olarak görürler. Parsons'ın bakış açısı okul sağlığını tanımlama ve uygulama için teorik temel oluşturdu. İlke olarak sağlıklı okul, teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, anlamsal ve araçsal ihtiyaçlarını başarıyla karşılayan, dıştan gelen yıkıcı etkilerle baş eden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren okuldur(Akbaba Altun, 2001).

Sağlıksız okullar yıkıcı dış güçlere karşı savunmasızdır. Öğretmen ve yönetim mantıksız aile istekleri altında ezilmiştir. Okul halkın kaprislerine yenilmiştir (düşük kurumsal bütünlük). Okul, etkili idareden uzaktır. İdareci çok az yönlendirme veya yapı sağlar (düşük teşvik edici yapı). Okulda etkili müdür yoktur ya da çok az etkilidir. Müdürler, öğretmenler için az cesaret verir (düşük saygı); üstlerine karşı az etkilidirler (düşük etki). Öğretmenler meslekleri ve meslektaşları hakkında iyi duygular hissetmezler, onlar birbirlerinden ayrı, kopuk hareket ederler, şüpheli ve savunmacıdırlar (düşük moral). Eğitim malzemeleri, araç gereç ve ek materyaller ihtiyaca cevap vermediği gibi gerektiğinde de temin edilemez (düşük kaynak desteği). Sonuç olarak, akademik mükemmellik için çok az bir çaba vardır. Ne öğretmenler ne de öğrenciler akademik yaşamı ciddiye almazlar. Gerçekte akademik alanda başarılı olan öğrenciler arkadaşları tarafından alaya alınırlar, öğretmenler de bu başarılı öğrencileri tehdit unsuru olarak görürler (düşük akademik önem) (Akbaba Altun, 2001).

II.11 OKUL İKLİMİ

Okullar kendine özgü örgütsel stilleri ve insan dinamiğini içeren örgütsel kişiliğe sahiptirler. Bir okulda olumlu bir iklim ya da 'duygu' kritik derecede önemlidir. Bununla birlikte, bırakın tüm okul sistemini, tek bir okulda olumlu ve başarılı bir okul iklimi tasarlamak bile kolay değildir. Okul liderleri tek başlarına açık bir okul iklimi yaratmaz. Yapabilecekleri en iyi şey personelin açık bir okul iklimi yaratması için tonu ayarlamaktır.

Öğrenmeye yardımcı olacak bir okul iklimi, disiplin sorunlarından uzak ve öğrenci başarısı için yüksek beklentileri içeren bir iklimidir (Rowan ve diğerleri, 1983' den aktaran Kaya, 2005).

II.12 SAĞLIKLI OKULDA KÜLTÜR VE İKLİM

Kültürel değerler ve davranışlar, verimliliği artırabilir ve ya engelleyebilir. Çalışmanın erdem olarak kabul edildiği toplumlarda sosyal ve ekonomik değişim daha kolay gerçekleşebilmektedir (Özdemir,2000).

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

- Okulun tarihi ve gelişimi
- Okulun değerleri ve inançları
- Okulla ilgili hikayeler ve mitler
- Okulun kültürel normları
- Gelenekler, törenler, adetler
- Okulla ilgili kahramanlar ve liderler

Etkili okul araştırmaları etkili okulda, öğrenmeye uygun olumlu bir kültürün (havanın- iklimin) varlığını işaret etmektedirler. Okulun gelişmesi için yeni değişimler önerilse de okulda olumlu bir kültür yaratılmadıkça okulun gelişmesi mümkün olmamaktadır. Okul kültürü, bireysel okulun zamanla oluşturduğu bir yaşam tarzı olarak görülebilir. Okulun tarih ve gelenekleri, okul personelinin birikimleri; karşılıklı etkileşimleri zamanla okuldan okula özgün bir kültürün gelişmesine neden olmaktadır. Bu kültür norm, inanç, tutum, beklenti, davranış ve eğilimlerden oluşmaktadır. Sonunda okulda nelere önem verildiği, nelerin değersiz bulunduğu, nasıl hareket edileceği konusunda personel arasında bir ortaklaşma doğmaktadır. Dolayısıyla okulun asıl işi olan eğitim ve öğretimde öğrenciden ve öğretmenden neler beklenmesi gerektiğini, nelerin vurgulanması gerektiğini tayin eden okul kültürü olmaktadır. Araştırmalar göstermiştir ki, etkili okulda bu kültür eğitim ve öğretimi destekleyici nitelikte, bireysel öğrenme ve gelişme çabalarını özendirici şekildedir (Balcı,2001).

TKY'den söz edebilmek için her şeyden önce bir örgütteki insanların ortaklaşa paylaştıkları anlamlar dünyasına ihtiyaçları vardır. Bir takım kavramlara ortak

anlamlar yüklemelikçe, ortaklaşa eylemlerden söz etmek mümkün değildir, örgüt demek, büyük ölçüde ortak eylemler demektir. Eylemlerin temelinde ise anlamlar vardır. Ortaklaşa bir kavram haritasına ve bilişsel bir şemaya sahip olmayan insanların ortak eylemlere girişmesi ve ortak amaçlar için çalışması söz konusu olamaz. TKY, aynı zamanda bir yaşam felsefesi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla ortak bir yaşam felsefesi olamayan insanların ortak dünyaları ve ortak amaçları da olamaz (Şişman, Turan, 2001).

Örgütler, kültürlerini ve alt kültürlerini karakterize eden yargıların bir araya gelmesiyle öğrenirler. Yeni örgütsel tepkiler; alt kültürlerde, öğrenme kültürlerindeki değişiklikleri yenilemeye ihtiyaç duymazsa, diyalog böyle bir öğrenmenin esas unsuru olacaktır, öğrenen örgüt öğrenmeyi teşvik eden, personeli geliştirmeyi ön plana alan, açık haberleşme ve yapıcı diyalogu ön plana çıkaran örgüttür (Töremen, 2001).

Okulda olumlu bir kültür yaratılmasında okul yöneticisine büyük iş düşmektedir. Yönetici bürosunda oturmakla olumlu bir okul kültürü yaratamaz. Oysa okul yöneticisinin adil, tutarlı, yetenekli olması, doğru yer ve zamanda "görülebilir" olması, yenilikleri başlatması, olumlu girişimlere destek vermesi olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamaktadır. Yöneticinin beklentilerini öğrenci ve öğretmenlere ulaştırması, bunları pekiştirmesi, dikkatini okulun gidişatına yoğunlaştırması, diğer işlerini ve zorunluluklarını öğrenci ve öğretmenlerin binadan ayrılmasından sonra yapması okulda olumlu bir kültürün gelişmesine katkı getirmektedir.

Açıkçası, yönetici olumlu bir okul kültürü yaratabilmek için sınıfta olup bitenleri bilmek zorundadır. Sınıfta ne öğretildiği, materyalin öğrencilere nasıl iletildiğini gözleme imkanı için yönetici bizzat sınıfta olmalıdır, öğretmenler, etkili ve destekçi ziyaretleri bilakis kabul etmektedirler. Ayrıca yöneticinin sıkça okulun her tarafında görülmesi, öğretmenlerin moralini yükseltmektedir. Yöneticinin doğru yer ve zamanda görünmesi, soruna dönüşmeden kimi konuların çözülmesi fırsatını doğurur. Yönetici mini konferanslarla bunu yapabilir.

Okulun her tarafında yaptığı yürüyüşler yöneticiye okulda neler olduğunu görme olanağı verir, sorunlarla baş etme fırsatı sağlar. Sonunda da okulda olumlu

gidiş ve öğrenme atmosferine katkı gelir. Etkili yönetici sadece öğretmenle ilişkiye girmez, öğrenciyle de güçlü ilişki kurabilir. Yöneticinin görülmesi, yöneticiye görevli ve sorumlu olduğunun bilinmesi imkânını verir, öğrenci etrafta yöneticinin olduğunu bilir. Patronun kim olduğunu takdir eder. Bu durum okulda olumlu bir öğrenme havasının gelişmesine imkân verir.

Etkili okula ulaşmada önemli olan, okulun mevcut kültürünün değişime uğramasıdır. Esasen etkili okul, okulda mevcut olandan farklı yeni bir kültür gerektirir. Bu değişimde okul liderliğinin özellikle de informal liderliğin katkısı ve desteği kritik önemdedir. Bu değişimde okulun pratik yapısının analizi gereklidir. Okulda etkili olan ya da okuldaki farklı grupların, ilgilerin incelenmesi şarttır. Okulun kültür değişiminde bu politik yapı çalıştırılarak pazarlık, ortak çalışma ve katılmalı karar almakla etkili okula uygun ortam yaratılabilir. Pazarlıkta birinci aşamada ilgili grupların, okulun amaç ve ilgileri konusunda anlaşmaları esastır, ikinci aşamada ortak çalışma amaçları için çalışırlar. Üçüncü aşamada ise katılımlı karar alma vardır. Çünkü etkili okul için amaç birliği, anlaşma önkoşul niteliğindedir (Balcı,2001).

Öğrenme kültürü sloganlara dayanmaz, öğrenme kültürüne sahip bir örgütte; yönetim, görevliler ve müşteriler öğrenme ve gelişme imkânlarına da sahiptir. Gruplar aktif olarak diyalog ve görüşme sürecine girerler. Gruplar arasında sağlam iletişim kurmayı kolaylaştıracak liderlerin rehberliğine ihtiyaç vardır. Kültür yönetiminde en ilgi çekici liderlik rolü; sürekli araştırmayı yapabilecek öğrenen örgütü geliştirmeyi başaran liderin rolüdür.

Kültür örgütsel öğrenmeyi etkileyen önemli değişkenlerden birisidir. Öğrenen örgüt öğrenmeyi teşvik eden bir kültür ve değere sahiptir. Dodgson'a, göre örgütsel öğrenme daha çok çevresel değişiklikler ve kültür gibi iç faktörlerle teşvik edilmiştir, öğrenen kültür açık ve birbirine bağlı şu unsurlarla ifade edilmiştir.

- Deneyime açıklık.
- Risk alma sorumluluğunu teşvik etme,
- Bilgi hatalarına gönüllülük ve onlardan hareketle öğrenme.

Diyalog örgütsel öğrenmede en önemli adımlardan birisidir, öğrenme ancak alt kümelerde ortaya çıkınca örgütsel öğrenme söz konusu olur. Yöneticiler düzeyindeki

diyalog örgütsel öğrenmenin ortaya çıkması için yeterli değildir. Başlangıçta öğrenme yönetici gruplar arasında ortaya çıkarsa karşılıklı diyalog kurma meselesi sürekli esas olarak kalacaktır (Töremen, 2001).

Okulun mantıki bir düzeyde hem kararlılığını koruyabilmesi, hem de değişmeye açık olması ve değişmesi gereklidir. Bu durum okulun görevleri gereğidir. Okulun bunu sağlayabilmesi yeni bir okul kültürünün yaratılması demektir. Böylesi bir kültür, okulun geliştirilmesine temel olacak etkinliklerin geliştirilmesine izin verecektir (Balcı,2001).

Okul gibi örgütlerde insan ilişkilerinin önemi daha da artmaktadır, öğrenci ve öğretmenlerin davranışlarında etkili olan okul iklimi aynı zamanda öğrenci ve öğretmen davranışlarını da etkilemektedir. Okul olumlu bir iklim için, kişiler arası ilişkileri çoğaltmalı, dikkatle planlamalı, yanlış ve olumsuz niyetlerin önlenmesi için açık bir iklim yapılandırılmalıdır.

Yöneticinin görevi açısından yapması gereken en önemli nokta "örgütü yaşatmak ve başarılı olarak amacına ulaştırmaktır. Yönetici bu görevini yerine getirmek için örgütün sahip olduğu insan ve madde kaynaklarını kullanır. Bu kaynakları amaçların en rasyonel şekilde gerçekleşmesi için her tünü rehberlik ve liderlik faaliyetlerini yürütmekle görevlidir. Örgütündeki imkânları örgüt amacı doğrultusunda harekete geçirmekle yükümlü olan yöneticinin, formal ve tabii yetkisine dayanarak, yönetim süreçleri diye adlandırılan bazı temel idari faaliyetleri başlatıp yürütmesi nedeniyle örgütteki öteki üyelere göre avantajlı bir konuma sahip olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Önceleri yalnızca, planlama, örgütleme, koordine etme, yöneltme, kadrolama, denetleme ve bütçeleme olarak bilinen ve formülleştirilen yönetim süreçlerine ve yöneticinin görevlerine; sonraki yönetim anlayışları çerçevesinde karar verme, iletişim, etkileme, yaratıcılık, liderlik, güdüleme, değerlendirme, değiştirme yenileştirme ve halkla ilişkiler sağlama gibi faaliyetleri de eklenmiştir.

Yöneticinin değer sistemiyle, örgütün değer sistemi arasında tutarlı ilişkiler olmalıdır. Yönetimin görevi örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır.

II.13 SAĞLIKLI OKUL VE ETKİLİLİK

Balcı (2001), Etkili okulun beş fonksiyonundan bahseder. Balcı'ya göre okulun etkililiği, bu fonksiyonları en çoklaştırmasıdır. Bu doğrultuda okul etkililiği fonksiyonları ile paralellik kurularak, beş düzeyde düşünülebilir (Balcı, 2001):

1. Bireysel,
2. Kurumsal,
3. Toplum Düzeyi,
4. Ulusal Düzey,
5. Uluslararası Düzey.

Okulların etkili olmaları, yani önceden belirlenen amaçlarına ulaşabilmeleri büyük ölçüde okuldaki etkinliklerin, eğitim ve öğretim programının yürütülmesinden sorumlu olan müdürlerin etkili olmalarına bağlıdır. Okullardaki en basit etkinlikler bile rastlantıya bırakılmayacak ve özenle planlanacak kadar önemlidir. Bu durum eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. Etkili okulla ilgili eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir. Etkili okulla ilgili araştırmalar, okul yöneticisinin etkili okulun kritik önemdeki etkenlerden birisi olduğunu göstermektedir.

Okul etkililiğine değişik görüş açılarından bakılmış, farklı modeller geliştirilmiştir. Bunlardan birisi de Hoy ve Miskel'in modelidir. Hoy ve Miskel (1981, 1996), yaygın olarak kullanılan amaç ve sistem modellerinin bir sentezini oluşturmuşlardır. Hoy ve Miskel, bu iki modelin birbirlerini tamamladığını görmüşlerdir. Her iki modelde de davranış açık ve gizli bir hedefe yönelmiş olarak algılanmıştır. Ayrıca Hoy ve Miskel modeli, dört ilave örgütsel karakteristiği kapsamıştır. Bunlar:

1. Zaman boyutu,
2. Örgütsel düzey,
3. Kurum içindeki grupların seslerini duyurmaları,
4. Etkililiği belirlemede kullanılan çoklu kriterlerdir.

II.14 CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak mevcut genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir. Kadın ve erkekler cinsiyet farklılığından dolayı birbirlerinden farklı özellikler taşımaktadırlar. Bu farklılıklar şöyledir (Bora, 2008):

Kadınlar;

- Sevecen ve fedakardır,
- Sessizdir,
- Ayrıntıcıdır,
- Duygusaldır,
- Dikkati insanlara yöneliktir.

Erkekler;

- Sorumluluk duygusu güçlüdür,
- Yönetmeyi bilir,
- Soyut düşünme yeteneği gelişmiştir,
- Saldırgandır,
- Teknolojiye ve nesnelere ilgi duyar.

II.15 YÖNETİCİLİKTE CİNSİYET FAKTÖRÜ

Yönetimde cinsiyet faktörüyle ilgili ulaşılan bulgular, ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet faktörlerinden çok, olması gereken yöneticilik davranışlarını önemsediklerini göstermektedir. Bu bulgu aynı zamanda eğitim çalışanlarının, inandırılması halinde değişime yatkınlığı hakkında da ipuçlarını vermektedir. Eğitim çalışanlarının kadın yöneticilerle de çalışabileceklerini belirttikten hemen sonra sıraladıkları yöneticilik davranışları da yöneticilerin göstermesi gereken ancak gösterilemeyen davranışlarını ortaya koymaktadır. Anlayışlı olma, insan ilişkilerine önem verme ve adil olma davranışları ısrarla vurgulanan beklentileri oluşturmaktadır. Bunlar yöneticilerin teknik yeterlikler yanında insancıl yeterlikleri de taşıması gerektiğinin göstergeleridir (Çelikten, 2004).

Katılımı sağlama ve başarıyı arttıracak tedbirleri alabilme de öğretmenlerin görüşlerine değer verilmesi beklentisi içinde olduklarını, biçimsel anlamda yapılan toplantı ve görüş alma çalışmalarının yerini demokratik katılıma dayalı takım

alışmaları ve toplantılarının alması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yine kadın veya erkek yöneticilerden, başarıyı artırmaya katkı sağlayacak çalışmalar içinde bulunmaları beklentisi de yer almaktadır. Yöneticilikte cinsiyet faktörüyle ilgili bulgular, yöneticilerin teknik yeterlikler yanında, insancıl, kavram ve karar yeterliklerine da sahip olmalarının gerekliliğini, bunun için de yöneticilikte yetişmenin önemini ortaya koymaktadır (elikten, 2004).

“Milli Eğitimde yöneticilerin az olmasının nedenleri” konusunda yöneltilen bu soruya çalışma grubunu oluşturan personelin verdikleri cevaplar tasnif edilerek en çok paylaşılan sebeplerden daha az paylaşılanlara doğru bir sırlama yapılmış ve aşağıya çıkarılmıştır (elikten, 2004).

1. Kadın yöneticilerin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında az olmasının sebeplerinin başında Türkiye’deki geleneksel toplumsal ve kültürel yapının kadınların yöneticiliğine uygun olmaması yer almaktadır. Bunun paralelinde, Türk aile yapısının erkek egemenliğine dayanması, “kadının yerinin evi ve çocuklarının yanı” olduğu anlayışının yaygın olmasıdır. Bu bulguların öğretmenlerin kadın yöneticilerle de çalışmak istedikleri görüşleriyle tutarlı gözükmemesinin nedeni, kişilerin bireysel düşündüklerini toplumsal anlayışların üzerine ıkaramamalarından kaynaklanmaktadır.

2. Tam gün çalışmanın zorluğu, Türk aile yapısında evdeki işlerin kadının sorumluluğuunda yürütölmesi; bunun da fazla mesai gerektiren işlere kadınların yönelmelerini güçleştirmesi. Bununla birlikte üst yöneticilerin erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmeleri ve mesai haricinde de arandığında ulaşılabilen yöneticiler genel olarak tercih edilmektedir.

3. Toplumsal ve kültürel yapının zorlama ve engellemelerine karşı kadınların kendilerini güçlü ve dirençli hissetmemeleri, toplumsal ve kültürel anlayışın uzantısı olarak öğrenci velilerinin erkek yöneticilerle görüşmek içinde olmaları, toplumsal algılamalarda kadın meslekleri ve erkek mesleklerinin yer alması.

4. Yöneticiliğin hem erkek, hem de kadınlar için özendirici ve çekici özellikler taşıması, ek ekonomik avantajlar sağlamaması.

Bayanların yöneticiliği, kadın yöneticilerle çalışmanın avantaj ve dezavantajları konularında görüşülen kişilerin üçte birinin vurguladığı diğer hususlar da aşağıya çıkarılmıştır. Görüşme sonucunda elde edilen bilgilere göre kadın

öğretmenlerin hem evlerini, hem de sınıflarını idare etmeleri onların okul yöneticiliğini de yapabileceklerini göstermektedir. Ne var ki, Türkiye'deki koşullar ve anlayış bunu güçleştirmektedir. Kadın yöneticiler daha esnek ve demokratik tavırlar gösterebilirler, işlerinde daha düzenli, titiz, ölçülü ve ciddi olabiliyorlar. Ancak daha duygusal olmaları kimi zaman bir avantaj iken kimi zaman otoritenin ve adaletin sarsılmasına sebep olabilmektedir (Çelikten, 2004).

Yöneticilik kavramı, otorite, kuralcılık, katılık kavramlarını çağrıştırmakta, bu kavramlarla erkek yöneticiler özdeşleştirilmektedir. Bu eylemleri erkek yöneticilerin ortaya koyabilecekleri düşünülmektedir. Yöneticilik çok yönlü, her işle ilgilenmeyi gerektiren bir meslektir. Eğitim, öğretim ve bürokratik işler yanında, halkla-velilerle ilişkiler, milli eğitim müdürlükleriyle ilişkiler, okul derneğinin işlemleri, okul yapım, onarım işleri ve bunların takibi bir kadının zaman ayıramayacağı kadar yoğun ilişkiler ve işlemler gerektirmektedir. Bu yoğun çalışma temposu kadınları korkutmaktadır. Bu çekingenliğin yanında kişisel nedenler olduğu gibi, toplumsal, kültürel ve ailevi nedenler vardır (Çelikten, 2004).

Bayan ve erkek yöneticiler cinsiyetlerinden kaynaklanan bazı temel özellikler taşır. Bu özellikler onların işlerine, yaşam tarzlarına da yansır. Bayan yönetici ve erkek yöneticiler arasında yönetim tarzlarında, davranışlarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Cinsiyete bağlı yönetsel farklılıklar aşağıdaki belirtilmektedir (Helgesen, 1990'dan aktaran Yılmaz, 2004):

Erkek yöneticiler;

- Hiç ara vermeden ve acımasız bir hızla çalışırlar.
- Bu yöneticilerin zamanları, bölünme, ara verme ve kırılma ile tanımlanır.
- İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için çok az zaman ayırırlar.
- Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler.
- Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık bir şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler.
- Şirketi yönetmek için gerekli günlük zamanı yansıtmaktan yoksundurlar. Enformasyonu zorlukla paylaşırlar.

Bu özelliklere ek olarak erkek yöneticiler;

- Örgüte hakimdir, yapılanları kontrol ederler.
- Girişkendirler ve sorumluluk almayı severler.
- Çalıştıkları örgüte istikamet verirler.
- Hata yaptığına hatasını kabul etme eğilimindedirler.
- Herkesi yeteneğine uygun işlerde çalıştırır.
- Geleceğe ait düşüncelerini paylaşırlar (Çelikten, 2004).

Bayan yöneticiler;

- İstikrarlı bir hızla fakat gün boyunca programlanmış küçük aralarla çalışırlar.
- Görevleri rastgele olarak görmezler ve verilen araları teşvik edici olarak görürler.
- İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için zaman ayırırlar.
- Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler fakat haberleşmeyi sürdürerek zamanı planlarlar.
- Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık bir şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler.
- Liderlik ekolojisine odaklanırlar. Kendi kimliklerini çok yönlü ve karmaşık olarak görürler. Zamanlarını planlayarak paylaşırlar.

Bu özelliklere ek olarak bayan yöneticiler;

- Demokratik ve moral-etik otoriteyi önemserler.
- Duygusaldırlar, duygu ve eğilimlere önem verirler.
- Örgütü kurallarına göre yönetirler.
- Herkesi yeteneğine uygun işlerde çalıştırır.
- İşbölümü ve uzmanlaşmaya önem verirler.
- Takım çalışmasını teşvik ederler.
- İyi bir dinleyicidirler.
- Girişkendirler, sorumluluk almayı severler.
- Olaylar karşısında soğukkanlıdırlar (Çelikten, 2004).

Kadın ve erkek yöneticilerin yönetim tarzları ve liderlikleri arasında fark olup olmadığına ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır (Dobbins ve Platz, 1986; Donnell ve

Hall, 1980; Dowling ve Nagel, 1986; Eagly ve Johnson, 1990; Gibson, 1995; Powel, 2002; Statham, 1987' den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Bu araştırmalarda kadın ve erkeklerin karşılaştırmalı olarak veya sadece kadınların yöneticilik özellikleri incelenmiştir. Bazı araştırmalarda bazı özellikler itibariyle kadın ve erkek yöneticiler arasında fark bulunamamıştır. Bazılarında ise liderlik açısından ve daha demokratik yönetim uygulama açısından farklılıklar bulunmuştur (Eagly ve Johnson, 1990; Gibson, 1995' den aktaran Özdevecioğlu, 2003).

Kadın yöneticiler üzerinde yapılan araştırmalar, erkeklerin otoriter tarzlarının karşısında kadınların insan odaklı ve destekleyici bir yönetim tarzına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Kadınlar sadakat ve yakınlaşma duygularını ortaya çıkaran yönetim tarzına sahiptirler (Konrad ve diğerleri, 1997'den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Ayrıca kadınlar çalışanların potansiyelini organizasyonun amaçlarına yönelik kullanmalarını sağlayarak erkeklerden daha fazla transformasyonel yöneticilik sergilemektedirler (Rosener, 1990' den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Erkekler rekabetçi, güçlü, karar verici, kontrole hakim durumda görünmek zorunda iken, kadınların duygusal, destekleyici, işbirlikçi halleri kadınları daha interaktif yönetici yapmaktadır (Rosener, 1990'den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Zamanla değişen ve gelişen organizasyonlar, erkek merkezli ve kumanda-kontrol liderliğinden, kadınların daha çok gösterdikleri çevreye uyum sağlayabilen, geleneksel olmayan liderliğe gerek duymaktadırlar (Rosener, 1990' den aktaran Özdevecioğlu, 2003).

Kadınsı özelliklerinden dolayı insan odaklı bir yönetim anlayışına sahip kadın yöneticiler, çalışanlara rehberlik, eğitim, geliştirme, performans değerlendirme faaliyetlerini daha çok tercih etmektedirler (Konrad ve diğerleri, 1997'den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Eğitim, takım çalışması, kademe azaltma ve kalite konularında hassas olan kadınların kariyer geliştirme ve müşteri beklentilerine duyarlılıkları daha fazladır (Ünsoy ve Gürol, 2000). Kadınlar kadınsı yapılarının gereği bu tür işlere önem verirken, erkekler de erkeksi yapılarının gereği karar verme, kontrol, iş fırsatlarını belirleme gibi işlere önem vermektedir. Organizasyonda çalışanlar tarafından onlardan talep edilen de böyle davranmalarıdır. Mesela insan odaklı yerine otoriter bir yönetim tarzı kullanan kadınlar etkisiz olmaktadır (Rosener, 1990'den aktaran Özdevecioğlu, 2003).

Performans ölçütlerini oluşturmaktan strateji belirlemeye kadar pek çok konuda çalışanlarının kendilerini organizasyonun bir parçası olarak hissetmelerine çalışmaktadırlar (Rosener, 1990' den aktaran Özdevecioğlu, 2003). Kendi motivasyonlarını çalışanlarına yayma gayreti içinde olan kadınlar, astlar ve diğer çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olmayı başarılarının nedenlerinden biri olarak görmektedirler (Wentling, 1992' den aktaran Özdevecioğlu, 2003).

Kadın yöneticiler personel seçiminde cinsiyetten çok işin niteliğini düşündüklerinden güç ve seyahat gerektiren işlerde erkekleri tercih etmektedirler (Aycan, 1998). Kadınlar ise daha titiz, daha sorumlu ve kendileriyle çalışılması kolay olduklarından tercih etmektedirler (Gökakın, 2001). Kadın yöneticilerin organizasyonlarında genç, eğitilmiş, yüksek performansa sahip çalışanlar daha fazla yer bulmaktadır (Rosener, 1990'den aktaran Özdevecioğlu, 2003).

II.16 ÖRGÜT SAĞLIĞI ÜZERİNE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Bu çalışmalar örgüt sağlığı, yenileşme ve değişim; örgüt sağlığı ve etkililik; örgüt sağlığı ve liderlik; örgüt sağlığı, yönetim ve iletişim; örgüt sağlığı ile ilgili diğer çalışmalardır.

Örgütsel sağlıkla ilgili bir çalışmada öğretmenlerin verimliliği ile sağlıklı okul iklimi arasındaki ilişki araştırılmıştır (Hoy ve Woolfolk, 1993). Bu çalışmada örnekleme, New Jersey'deki 37 ilkokuldan rastgele seçilen 179 Öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada biri "Öğretmen verimliliği" ölçeği, diğeri de "örgütsel sağlık" envanteri olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, güçlü akademik öneme haiz ve üstlerini etkileyip bunu öğretmenleri yararına kullanan yöneticilere sahip olan sağlıklı bir okul ikliminin, öğretmenlerin öğrencinin öğrenmesini etkileyebildiklerine ilişkin olan inançların gelişmesine yardımcı olduğu belirlenmiştir (Gürsel, 1998).

Hay ve Feldman (1987), New Jersey'deki 78 ortaokulda yaptıkları çalışmalar sonucunda sağlıklı okulların betimlemesini yapmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre sağlıklı okullar şu özelliklere sahiptir. Sağlıklı okul. makul olmayan toplum ve veli baskısından korunur. Müdür, hem görev hem de ilişki yönelimli lider davranışını

bütünleştiren dinamik bir liderdir. Ayrıca müdür, okulun etkili çalışması için gereksinileni elde etme yeteneği ile üstlerini etkileme gücüne sahiptir. Sağlıklı bir okuldaki öğretmenler kendilerini öğretme ve öğrenmeye adanmıştır. Öğrenciler için yüksek fakat başarılabılır amaçlar oluştururlar. Öğrenciler okul işlerinde çok çalışırlar, üst düzeyde güdülenmişlerdir. Sınıf donanımı, öğretim materyalleri daima hazırdır. Sağlıklı okullarda öğretmenler birbirlerini sever, birbirlerine güvenir, işlerinde gayretlidirler ve okulları ile özdeşleşirler, gurur duyarlar (Uras, 1998).

Clark ve Fairman (1983) makalelerinde örgüt sağlığını, planlı değişimde anlamlı bir güç olarak görmüşlerdir. Ayrıca bir öğretim modeli geliştirerek, Miles'ın geliştirdiği 10 boyuttan örgüt içinde düşük çıkanlar varsa hizmet içi eğitimle yükseltilerek örgütte planlı bir değişimin olabileceğini savunmuşlardır (Akbaba, 2001).

Kimpston ve Sonnabend (1975) Bir okulun örgütsel sağlığıyla, okuldaki yenilikçilik arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir araştırma yapmışlardır. Sonuçta, yenilikçi olarak nitelenen okullardaki üyelerin, okullarını karar alma, yenilikçilik ve toplumla ilişkiler konusunda daha olumlu değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır (Gürsel, 1998).

Ash (1992) yaptığı çalışmada, örgüt sağlığı ve yenilik hakkındaki öğretmenin ilgi basamakları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ash (1992)'a göre eğitim yönetimi ile ilgili yazılarda öğretmenin performansının, yalnız bireysel ihtiyaçlarla değil aynı zamanda okul örgütünün formal ve informal özelliğine bağlı olduğu görülür. Ash'ın çalışması öğretmenin yenileşmeye ilişkin ilgi durumunun açıklanmasının yalnızca evrensel olmadığı ama bazı çevresel güçlere de bağlı olduğu görüşünü başlatmıştır. Araştırmada uygulanan ön - test ve son - testlerin gruplarda farklı çıkması güvenilir sonuçlar elde etmeyi zorlaştırmıştır. Testlerin bazılarının ön testi güvenilir, bazılarının da son - testi güvenilir çıkmış, dolayısıyla bunun örgüt sağlığı ile ilişkisi bazı boyutlarda yüksek, bazı boyutlarda düşük olmuştur. Okulda akademik vurgu arttıkça öğretmenlerin daha önceki ilgilerinin azaldığı, inisiyatif yapısı yükseldikçe öğretmenlerin sonraki ilgilerinin arttığı bulunmuştur (Akbaba, 2001).

Hoy, Tarter ve Bliss (1990) örgüt iklimi, okul sağlığı ve etkililiğini karşılaştırarak bir analiz yapmaya çalışmışlardır. Bu çalışmada Örgüt Sağlığı Envanterinin ikinci versiyonu, okul etkililiğin ölçülmesinde kullanılmıştır. Her iki envantere örgütsel yükümlülüğü tahmin etmiştir. Ancak öğrenci başarısının belirlenmesinde örgüt sağlığı envanteri önemli katkıda bulunmuştur. Hoy, Tarter ve Bliss (1990) makalenin sonunda Örgüt Sağlığı Envanterinin okulun etkililiğini ölçmede Örgüt İklimi Envanterinden daha etkili olduğunu vurgulamışlardır (Akbaba, 2001).

Podgurski (1990), grup fikir birliği ile ilgili olarak okul etkililiği ve ilkokulların örgüt sağlığı arasındaki ilişkiye bakmıştır. Podgurski örgüt sağlığını Hoy ve Feldman'ın (1987) geliştirdiği anketini yeniden 6 boyutta geliştirerek dört tip okul belirlemiştir. Buna ek olarak okul sağlığı ile öğretmenlerin okul etkililiğini öznel değerlemeleri arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca okul sağlığı ile öğrenci başarısı arasında da ilişki bulunmamıştır (Akbaba, 1997).

El-Hage (1980) yaptığı çalışmada, örgüt sağlığı ve etkililik arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmadaki sayıltı, örgütü insan bedenine benzeterek örgütün sağlığı ne kadar iyiyse olası üretimin de o kadar iyi olacağıdır. Çalışmanın sonucunda okulun örgüt sağlığı ile etkililiği arasında 0.01 düzeyinde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Scherrey (1989) okul müdürlerinin kendilerini gerçekleştirmeleri ile okulların örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmasını 36 ilkokul müdürüne kendilerini gerçekleştirme anketi olarak Kişisel Yönelim Envanteri ve okuldaki öğretmenlere Örgüt Sağlığı Anketi verilmiş, her iki anketin sonuçları, bunlar arasında anlamlı ilişki olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır. Cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmuş, bayan okul müdürlerince yönetilen okulların örgüt sağlığı, Kişisel Yönelim Envanterinin alt ölçekleri olan Doğaçlama ve İnsan Doğası bölümlerinde pozitif bir ilişki göstermiştir. Erkek okulmüdürlerinin yönettiği okulların sağlığı ile Kişisel Yönelim Envanteri arasında çok az pozitif ilişki bulunmuştur. Scherrey (1989), araştırmanın sonucunda şu önerilere yer vermiştir:

1. Benzer çalışmaların, okul müdürünün çalışma süresi, yaşı, kıdemi ve cinsiyeti kontrol edilerek yapılmalıdır;

2. Erkek okul müdürlerinin okullarının örgüt sağlığını etkileyecek diğer etkenlerin olup olmadığının bulunması için çalışmalar yapılmalıdır;
3. Bu analizlerin okul müdürünün o bölgedeki çalışma zamanının uzunluğu, gönülsüz yapılan tayinler, okulun sosyo-ekonomik statüsünü, kişisel ve psikolojik sağlığını kapsamalıdır (Akbaba, 1997).

Fliegner (1984), okul liderliği ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu araştırmada, okulun etkililiği ve sağlığı ölçülmüş ve okullar sağlıklı bulunmuştur. Okulların sağlıklı bulunmasının nedeni okul liderliğinin etkisizliğine bağlanmıştır (Akbaba, 1997).

Miller (1983), okulların örgüt sağlığı ve okul müdürlerinin cinsiyet — rol kimlikleri arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin algılarına bağlı olarak erkek ilkokul müdürlerinin cinsiyet — rol kategorisi Bern'in Cinsiyet Rol Envanterine göre belirlenmiştir. Okulların örgüt sağlığı 8 boyutta bulunan Örgüt Sağlığı Anketi ile belirlenmiştir. Bu boyutlar; verimlilik, liderlik, örgütsel yapı, iletişim, çatışma yönetimi, insan kaynaklarının yönetimi, yaratıcılık ve katılımdır. Bağımlı değişken okulun örgüt sağlığıdır. İkinci değişkenler öğretmenlerin sınıfları, cinsiyeti, yaşı ve eğitim durumlarıdır. Aynı zamanda okulun büyüklüğü de analiz edilmiştir. Bağımlı, bağımsız ve ikinci değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bulgular şunlardır: Okul müdürlerinin cinsiyet-rolleri özellikle maskülidir ve okul müdürlerinin cinsiyet — rol belirlemeleri okul sağlığı arasında çok az bir ilişki bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Ransom (1990)'ın, okul sağlığı ile katılımcı yönetimin öğeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmanın özel amaçları şunlardır:

1. Okulun örgüt iklimi ile okuldaki katılımcılık öğeleri dereceleri arasındaki ilişkinin olup olmadığını belirlemek,
2. Örgüt sağlığının birçok boyutları ile okuldaki katılımcı karar verme derecesi arasındaki ilişkiyi belirlemek. Bu amaca yönelik olarak Arkansas'ta bulunan 50 ilkokulda görev yapan öğretmenler çalışmaya katılmış, çalışmanın sonucunda katılımcı karar vermenin olduğu okulların daha sağlıklı olduğu bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Thrasher (1980), örgüt sağığı ile yönetim stresi arasındaki ilişkiyi çalışmıştır. Thrasher'a göre yöneticiler streten yakındıklarında, problem çözmede, kaynakların kullanılmasında, amaçlara odaklaşmada, iletişim ve uyumda etkililikleri azalmaktadır(Akbaba, 1997).

Diaz (1988) örgütler arası iletişim, yapı ve örgüt sağığı arasındaki ilişkiye bakmıştır. Araştırmasının sonucunda, personel ve yöneticilerin örgüt sağığını aynı yönde görmediklerini ortaya koymuştur. Önemli bulgulardan birisi, yöneticilerin örgütün yapısının örgüt sağığı ile ilişkisini rastlantı olarak görmeleridir. İki grubun yapıyı örgüt sağığının belirleyicisi olarak görmelerinde anlamlı fark bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Roth (1992) New York eyaletindeki ilkokul, ortaokul ve liselerdeki müdürlerin okullarının örgüt sağığının boyutlarını algılamalar ile kullandıkları iletişim stratejileri arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmada "Norton'ın İletişim Stili Ölçme Aracı" ve Hoy ve Feldman'ın "Örgüt Sağığı Envanteri" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda şu önerilere yer vermiştir:

1. Müdürler kendi iletişim birikimlerine iletişimci stillerini katma yollarını araştırmalıdır.
2. Üniversiteler okul müdürlerinin risk almalarını sağlayacak eğitim programlarını hazırlamalıdır.
3. Mesleki programlar kurs çalışmaları olarak okul müdürlerine yardımcı olmalı ve müdürlerin bu stratejileri kullanmaları okulun örgüt sağığını geliştirmelidir.
4. Okul müdürleri aktif olarak diğer okul müdürleri ile okullarının örgüt sağığını geliştirmesinde ve iletişim stratejilerinin etkili kullanılmasında etkileşimde bulunmalıdırlar (Akbaba, 1997).

Childers ve Fairman (1986) göre, araştırmalar gösteriyor ki, örgüt sağığı öğrenci performansı için önemli etkilere sahiptir ve okul müdürü sağıklı okul ortamını hazırlamakla yükümlüdür. Daha da önemlisi, örgüt sağığı sistemli teşhis koymalar ve önleme planlarının yapılmasıyla geliştirilebilir (Akbaba, 1997).

Hardage (1978) Miles'ın geliştirdiği teorisinin boyutlarını ölçmek için anket geliştirmiş, anketteki maddeleri, alt boyutların altına gelecek şekilde yazmış ve likert tipinde hazırlayarak 6 okuldaki öğretmenlere uygulamıştır. Faktör analizi yapıldıktan sonra birinci bölümün altında öğretmen yönetici ilişkisi; öğretmen-öğretmen iletişimi ve ast — üst otoritesiyle ilgili boyutlar bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Haddock (1980) örgüt sağlığı ve öğrenci tutumu arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmada amaç, Miles'ın örgüt sağlığı teorisinin örgütsel çıktıyla ilişkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Özellikle örgüt sağlığı ile öğrenci tutumu arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılmıştır. Örgüt sağlığı anketi örgüt sağlığını ölçmek için kullanılmıştır. "Okul Duyarlık Göstergesi" (School Sentiment Index) öğrencilerin tutumlarını ölçmek için kullanılmıştır. Her iki aracın sonuçları örgüt sağlığı ile öğrenci tutumu arasında ilişki olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır. Örgüt sağlığı ile Okul Duyarlık Göstergesi arasında pozitif bir ilişkinin olmasına rağmen bulgular genelde anlamlı çıkmamıştır. Örgüt sağlığı anketinin toplam puanı ve Okul Duyarlık Göstergesi puanları anlamlı pozitif bir ilişkiyi göstermemiştir. Bu araştırmaya bağlı olarak, Miles'ın geliştirdiği 10 boyut ile örgütsel çıktı arasında belli oranlarda anlamlı pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Akbaba, 2001).

Polansky ve Jones (1988), yaptıkları çalışmada, örgüt sağlığı ve seçilen parasal değişkenler arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Bu çalışmada Hubert'in (1984) yedi boyutta geliştirdiği örgüt sağlığı anketi kullanılmıştır. Bu boyutlar; moral, uyum, optimum erk eşitliği, kaynakların kullanılması, yanaşıklık, liderlik ve planlamadır. Seçilen finans değişkenleri şunlardır:

1. Öğrenci başına harcama,
2. Öğrenci hizmetleri,
3. En yüksek öğretmen maaşı,
4. En az öğretmen maaşı,
5. Özel öğretim programları,
6. Öğrenci sayısı 25'in üzerinde bulunan sınıfların yüzdesi,
7. Öğrenci başına düşen federal yardım,
8. Öğrenci sayısı 16' nın altındaki sınıfların yüzdesi,
9. Mastır derecesine sahip personelin yüzdesi,
10. Ortalama sınıf sayısı,

11. Özel devlet yardımı,
12. Eğitim personel hizmetleri.

Bu araştırmada örgüt sağlığının boyutları; liderlik, dayanışma, uyum, planlama, optimum erk eşitliği, moral ve kaynakların kullanılmasıdır. Jones ve Polansky (1988), örgüt sağlığı modelinin okulun psikososyal özelliğini yansıttığını vurgulamışlardır. Araştırmanın sonunda boyutlar arasında ilişkilere bakılmış, Örgütsel liderlik ve yanaşıklıkla kişi başına harcama arasında ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde uyum ile kişi başına harcama arasında da ilişki bulunmuştur. Okula yapılan finanssal desteğin okulun uyumunu etkilediği de vurgulanmıştır. Planlama ve en fazla maaş alan öğretmen arasında ilişkinin olduğu bulunmuştur. Optimum erk eşitliği, kayıt ve öğrenci başına yapılan harcama arasında da ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir (Akbaba Altun, 2001).

Alison (1992), Missouri devlet liselerinde örgüt sağlığı ve öğrenci başarısı arasında ki ilişkiyi çalışmış, araştırma sonucunda, örgüt sağlığının iki değişkeni örgütsel bütünlük ve okul müdürü etkisi ile öğrenci başarısı arasında ilişki bulmuştur. Alison'a göre örgütsel bütünlük, okul çevresel baskılardan zedelenmediğinde, toplumdan ilgi gördüğünde ve okul müdürünün etkisi üstlerinin eylemlerini etkilediğinde sağlanır (Akbaba, 1997).

Jun (1992) Kore'de bulunan spor örgütlerinin sağlık düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada spor örgütlerinin sağlık düzeylerini düşük bulmuştur. Bu çalışmadaki spesifik amaçlar şunlardır:

1. Sistemin geliştirilmesi için ihtiyaçların tespiti ve genelde güçlü yönlerinin belirtilmesi,
2. Konulan amaçların başarıma derecelerinin belirlenmesi,
3. Sistemin şu andaki işlevsel çalışırılığı,
4. Örgüt sağlığının düzeyi ve alt sistemlerin örgüt sağlığı

Çalışma sonucunda Jun sistemin çalışmayan yönlerini tespit etmiş ve önerilerde bulunmuştur (Akbaba, 1997).

Neugebauer (1990) çocuk bakım örgütlerinin sağlık düzeyini belirlemek için bir kontrol listesi geliştirdi. Bu kontrol listesinde 7 boyut bulunmaktadır. Bunlar;

1. Planlama ve değerlendirme,
2. Motivasyon ve kontrol,
3. Grup işlevi,
4. Personel işlevi,
5. Karar verme ve problem çözme,
6. Finansal yönetim,
7. Çevresel etkileşimdir (Akbaba, 1997).

II.17 TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Türkiye’de örgüt sağlığı ile ilgili yapılmış araştırmalardan biri 1997 yılında Akbaba Altun’un Ortaöğretim Kurumlarının Örgüt Sağlığı (Bolu ili örneği) adlı çalışmasıdır. Altun bu çalışmasında ortaöğretim okullarının örgüt sağlığını ölçmek için bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeğe göre yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemeye çalışmıştır.

Araştırmaya katılan okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgüt sağlığını algılamalarında aralarında anlamlı bir fark bulmuştur. Genel liselerin örgüt sağlığı puanları Meslek Liseleri, Anadolu Liseleri ve Anadolu Meslek Liselerinin örgüt sağlığı puanından daha yüksek çıkmıştır. Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı okulların sağlık puanlarının, Kız Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı okulların sağlık puanından düşük olduğu bulunmuştur. Yine Erkek Teknik Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı okulların örgüt sağlığı puanı, en alt sınırdadır. Aynı tür eğitim veren okulların örgüt sağlığını algılamaları farklıdır. Kız meslek liselerinin örgüt sağlığı puanlarının, Ticaret liseleri, Genel liseler, Çok Programlı liseler, İmam Hatip Liseleri, Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinin puanlarından daha yüksektir. Okul Sağlığı Ölçeği’nin boyutlarına göre elde edilen sonuçlar ise şöyledir:

1. Yöneticiler örgütsel liderlik boyutunda yer alan konulara öğretmenlerden daha fazla ağırlık vermektedir. Öğretmen ve yöneticilerin bu boyuttaki puanları arasında anlamlı fark vardır. Kadın öğretmenlerin örgütsel liderlik boyutundaki maddelere verdikleri ağırlık erkek öğretmenlerin verdikleri ağırlıktan daha fazladır. Öğretmenlerin branşlarına, bulundukları okuldaki çalışma yıllarına ve eğitim durumlarına göre

oluşturdukları alt gruplar arasında bu boyutta yer alan konulara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

2. Yöneticiler, örgütsel bütünlük boyutunda yer alan konulara öğretmenlerden daha fazla ağırlık vermektedirler. Öğretmen ve yöneticilerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Kadın öğretmenlerin örgütsel bütünlük boyutundaki maddelere verdikleri ağırlık erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır. Öğretmenlerin branşlarına, kıdemlerine, öğrenim durumlarına göre bu boyutta yer alan konulara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ama bulundukları okuldaki çalışma yıllarına göre oluşturdukları alt gruplar arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Yöneticiler çevresel etkileşim boyutunda yer alan konulara öğretmenlerden daha fazla ağırlık vermektedirler. Öğretmen ve yöneticilerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Kadın öğretmenlerin çevresel etkileşim boyutundaki maddelere verdikleri ağırlık erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır. Erkek ve kadın öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin branşlarına, mesleki kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre oluşturdukları alt gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.
4. Yöneticiler örgütsel kimlik boyutunda yer alan konulara öğretmenlerden daha fazla ağırlık vermektedirler. Öğretmen ve yöneticilerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Kadın öğretmenlerin örgütsel kimlik boyutundaki maddelere verdikleri ağırlık erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır. Erkek ve kadın öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin branşlarına, mesleki kıdemlerine, bulundukları okuldaki kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre oluşturdukları alt gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.
5. Yöneticiler örgütsel ürün boyutunda yer alan konulara öğretmenlerden daha fazla ağırlık vermektedirler. Öğretmen ve yöneticilerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Kadın öğretmenlerin örgütsel ürün boyutundaki maddelere verdikleri ağırlık erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır. Erkek ve kadın öğretmenlerin bu boyuta ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin

branşlarına, mesleki kıdemlerine, bulundukları okuldaki kıdemlerine ve öğrenim durumlarına göre oluşturdıkları alt gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

İkinci çalışma ise Levent Çakır (2002)'ın Konya ilindeki ilköğretim okullarını kapsayan çalışmasıdır. Çakır bu çalışmasında ilköğretim okulları; örgüt sağlığının örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, çevresel etkileşim ve örgütsel ürün boyutları açısından ilköğretim okulları müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin bakış açılarını belirlemeye çalışmıştır. Çakır'ın araştırmasında elde ettiği bulgulara göre,

1. İlköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerin, cinsiyet faktörüne göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında anlamlı farka yol açmadığı gözlenmiştir. İlköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerin, kıdem, öğrenim, branş, bulundukları okullarda çalıştıkları yıllar ve ilçelere göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında manidarlık görülmemiştir.
2. İlköğretim müdür yardımcılarının görüşlerinde cinsiyet faktörünün örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında anlamlı farka yol açmadığı gözlenmiştir. İlköğretim müdür yardımcılarının görüşlerinde kıdem, öğrenim, branş ve ilçelere göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında manidarlık görülmemiştir.(Bulundukları okulda çalışma yıllarına göre örgütsel kimlik ve örgütsel ürün boyutlarında manidarlık çıkmış ama grup sayısının yetersizliğinden tukey testi uygulanmamıştır).
3. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin görüşlerinde cinsiyet faktörüne göre örgütsel liderlik boyutunda farklılık çıkmamasına rağmen, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında bayanlar lehine anlamlı fark gözlenmiştir. Öğrenim, branş ve ilçelere göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında manidarlık görülmemiştir. Fakat kıdemlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

4. İlköğretim okullarında görevli müdür ile müdür yardımcıları arasında örgütsel liderlik ve örgütsel ürün boyutlarında müdürler lehine, çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler lehine farklılık ortaya çıkmıştır. Örgütsel bütünlük ve örgütsel kimlik boyutlarında anlamlı bir fark çıkmamıştır.
5. İlköğretim okullarında görevli müdür yardımcıları ile öğretmenlerin, örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün boyutlarında farklılık çıkmamasına rağmen çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler lehine anlamlı bir fark çıkmıştır.
6. İlköğretim okullarında görevli müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenler arasında çalıştıkları ilçelere göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında manidarlık görülmemiştir.

BÖLÜM III

METODOLOJİ

III.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma için mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi konusuyla ilgili yazılı kaynaklar taranmıştır. Konuyla ilgili daha önceden yapılmış benzer araştırmalar ve raporları araştırılmıştır. Diğer taraftan, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ilgili görüşlerini ortaya koymak amacıyla anket formu hazırlanmıştır.

Anket formu ile 2008-2009 eğitim öğretim yılında Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ilgili görüşleri alınmıştır. Bu yönüyle araştırma betimsel bir nitelik taşımaktadır.

III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma bir bağımsız evrenden oluşmakta ve bu evrenlerden alınmış bir bağımsız örneklem içermektedir. Meslek Liselerindeki öğretmenlerin değişmeyi zorlayan güçler ile ilgili görüşlerini belirlemek amacı ile araştırma kapsamına alınan; İstanbul ilindeki 218 Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler evreni oluşturmaktadır.

İstanbul ilinde bulunan farklı bölgelerden rastgele (tesadüfî örneklem) yöntemi ile seçilen 10 Meslek Lisesinde görev yapmakta olan 365 öğretmen araştırmanın örneklemine oluşturmaktadır.

III.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Anketler geliştirilmeden önce gerekli literatür taraması yapılarak, elde edilmek istenen bilgiler oluşturulmuş, problem durumunu anlamaya yönelik açık uçlu 3 adet sorudan oluşan bir ön anket hazırlanmış ve özellikle uzun yıllar meslek lisesinde çalışmış yaklaşık 20 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Bu ön çalışmadan elde edilen bilgiler de değerlendirilerek uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda anketler hazırlanmıştır.

Hazırlanan anket önce örneklem grubunda olmayan 30 kişiye uygulanmış ve anlaşılabilirliği tespit edilmiştir. Uzman görüşü de alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Veri toplama aracının geçerliği ve güvenirlik için ALPHA güvenirlik kat sayısı (reliability analysis) hesaplanmış ve 0,818 sonucu elde edilmiştir. Bu değer geçerlik ve güvenirlik için uygundur.

Anket formu İstanbul ili sınırlarındaki rastgele seçilmiş 8 farklı Meslek Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren 5 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisini belirlemeye ilişkin 31 adet soru ve öğretmenlerin konuyla ilgili eklemek istedikleri düşünceleri için ayrılan bir kısım bulunmaktadır.

III.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (ss) ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t testi ve çoklu değişkenlerde $n > 30$ olduğu durumlarda Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin anlaşılabilirliğini arttırmak ve kolay yorumlayabilmek için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde de bu bulgular yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.49
2	Katılmıyorum	1.50-2.49
3	Katılıyorum	2.50-3.49
4	Tamamen Katılıyorum	3.50-4.00

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili Meslek Liselerindeki öğretmenlerden elde edinilen bulgulara yer verilecektir. Anket formu ile elde edinilen verilerin değerlendirilmesiyle tablolar oluşturulmuş, tabloların daha iyi anlaşılabilmesi için de veriler sonucunda elde edinilen bulgular, tabloların altında açıklanmıştır.

IV.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin kişisel bilgileri, öğretmen anketinin birinci bölümünde yer alan 5 adet sorudan elde edilmiştir. Anketleri yanıtlayan öğretmenlerin profillerini çıkarmak için, bu bölümdeki verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo IV.1 Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Erkek	189	51,8
Kadın	176	48,2
TOPLAM	365	100,0

Tablo IV.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin; %51,8'ini erkek öğretmenler, %48,2'sini bayan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo IV.2 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenlik Kıdemi	Frekans (N)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	71	19,5
6-10 Yıl	102	27,9
11-15 Yıl	105	28,8
16-20 yıl	48	13,2
21 Yıl ve Üzeri	39	10,7
TOPLAM	365	100,0

Tablo IV.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,5’ini 0-5 yıl arasında çalışan öğretmenler, %27,9’unu 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenler, %28,8’ini 11-15 yıl arasında çalışan öğretmenler, %13,2’sini 16-20 yıl arasında çalışan öğretmenler, %10,7’sini 21 yıl üzeri çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo IV.3 Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Okul Türü	Frekans (N)	Yüzde (%)
Endüstri Meslek Lisesi	187	51,2
Kız Meslek Lisesi	65	17,8
Ticaret Meslek Lisesi	113	31
TOPLAM	365	100,0

Tablo IV.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,2’sini Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri, %17,8’ini Kız Meslek Lisesi öğretmenleri, %31’ini Ticaret Meslek Lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır

Tablo IV.4 Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans (N)	Yüzde (%)
Ön Lisans	2	0,5
Lisans	309	84,7
Lisansüstü (Y. Lisans/ Doktora)	54	14,8
TOPLAM	365	100,0

Tablo IV.4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden, öğrenim durumu Ön Lisans olanlar %0,5, Lisans olanlar %84,7, Lisans Üstü olanlar %14,8 olarak dağılım göstermiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun %84,7 ile Lisans düzeyinde öğrenim gördüğü görülmektedir.

Tablo IV.5 Okuldaki Göreve Göre Dağılımı

Görev	Frekans (N)	Yüzde (%)
Okul Müdürü	8	2,2
Müdür Yardımcısı	46	12,6
Öğretmen	311	85,2
TOPLAM	365	100,0

Tablo IV.5 incelendiğinde araştırmaya katılanların, %2,2'sinin okul müdürü, %12,6'sının müdür yardımcısı, %85,2'sinin öğretmen olduğu görülmektedir.

IV.2. ÖĞRETMENLERİNİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR

IV.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmenlerin, "cinsiyet" değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili, okulda yapılan her işten bayan yöneticiler mutlaka haberdar olmak ister, bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler, erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişkiler kurarlar, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha

fazla katılır, erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdır, bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler ifadeleri ile ilgili görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo IV.6 “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler	N	x	ss	t	sd	p
10	Bay	189	2,75	1,014	1,980	363	0,049
	Bayan	176	2,94	0,819			

Öğretmenlerin; "Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. ($t=1,980$; $p<.05$; $x=2,94$).

Tablo IV.7 “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler	N	x	ss	t	sd	p
13	Bay	189	3,04	0,874	2,445	363	0,015
	Bayan	176	3,25	0,737			

Öğretmenlerin; "Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi

sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla inanmaktadırlar. ($t=2,445$; $p < .05$; $x=3,25$).

Tablo IV.8 “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar	N	x	ss	t	sd	p
23	Bay	189	2,69	0,941	2,879	363	0,004
	Bayan	176	2,97	0,941			

Öğretmenlerin; "Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar ($t=2,879$; $p < .05$; $x=2,97$).

Tablo IV.9 “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar	N	x	ss	t	sd	p
27	Bay	189	2,39	1,227	3,547	363	0,000
	Bayan	176	2,80	0,950			

Öğretmenlerinin; "Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla inanmaktadırlar. ($t=3,547$; $p < .05$; $x=2,80$).

Tablo IV.10 “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır	N	x	ss	t	sd	p
30	Bay	189	2,11	0,788	2,654	363	0,008
	Bayan	176	2,34	0,825			

Öğretmenlerinin; "Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. ($t=2,654$; $p < .05$; $x=2,34$).

Tablo IV.11 “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine Verilen Yanıtların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan İlişkisiz Grup t Testi Sonuçları

Soru No	Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler	N	x	ss	t	sd	p
31	Bay	189	3,25	0,658	3,442	363	0,001
	Bayan	176	3,48	0,641			

Öğretmenlerinin; "Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler" ifadesine ilişkin yanıtlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farklılık bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Buna göre bayan öğretmenler, "Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler" ifadesine bay öğretmenlere göre daha fazla inanmaktadırlar. ($t=3,442$; $p < .05$; $x=3,48$).

IV.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğretmenlik Kıdemi" Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmenlerin, "öğretmenlik kıdemi" değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili, okulda yapılan her işten bayan yöneticiler mutlaka haberdar olmak isterler, erkek yöneticiler öğretmenlerle daha etkili iletişim kurarlar, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katılırlar, erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdırlar, bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler ifadeleriyle ilgili görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo IV.12 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
10	0-5 Yıl	71	2,68	0,982	G.Arası	9,982	4	2,495	2,954	0,020
	6-10 Yıl	102	2,75	0,927	G.İçi	304,117	360	0,845		
	11-15 Yıl	105	2,86	1,004	Toplam	314,099	364			
	16-20 Yıl	48	3,23	0,627						
	21 Yıl ve üzeri	39	2,87	0,833						

Öğretmenlerin; “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.12A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
10	0-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,079	1,000
		11-15 Yıl	-0,181	0,932
		16-20 Yıl	-0,553 (*)	0,003
		21 Yıl ve Üzeri	-0,196	0,958
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	0,079	1,000
		11-15 Yıl	-0,102	0,997
		16-20 Yıl	-0,474 (*)	0,003
		21 Yıl ve Üzeri	-0,117	0,998
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	0,181	0,932
		6-10 Yıl	0,102	0,997
		16-20 Yıl	-0,372	0,059
		21 Yıl ve Üzeri	-0,015	1,000
	16-20 Yıl	0-5 Yıl	0,553 (*)	0,003
		6-10 Yıl	0,474 (*)	0,003
		11-15 Yıl	0,372	0,059
		21 Yıl ve Üzeri	0,357	0,262
	21 Yıl ve Üzeri	0-5 Yıl	0,196	0,958
		6-10 Yıl	0,117	0,998
		11-15 Yıl	0,015	1,000
		16-20 Yıl	-0,357	0,262

Tablo IV.12A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesine verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,553, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,474, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesini öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.13 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
24	0-5 Yıl	71	3,06	0,908	G.Arası	6,840	4	1,710	2,494	0,043
	6-10 Yıl	102	3,12	0,775	G.İçi	246,848	360	0,686		
	11-15 Yıl	105	3,05	0,974	Toplam	253,688	364			
	16-20 Yıl	48	3,15	0,652						
	21 Yıl ve üzeri	39	3,51	0,506						

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.13A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
24	0-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,061	1,000
		11-15 Yıl	0,009	1,000
		16-20 Yıl	-0,089	1,000
		21 Yıl ve Üzeri	-0,456 (*)	0,010
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	0,061	1,000
		11-15 Yıl	0,070	1,000
		16-20 Yıl	-0,028	1,000
		21 Yıl ve Üzeri	-0,395 (*)	0,006
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	-0,009	1,000
		6-10 Yıl	-0,070	1,000
		16-20 Yıl	-0,098	0,998
		21 Yıl ve Üzeri	-0,465 (*)	0,003

Tablo IV.13A (Devamı) Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
24	16-20 Yıl	0-5 Yıl	0,089	1,000
		6-10 Yıl	0,028	1,000
		11-15 Yıl	0,098	0,998
		21 Yıl ve Üzeri	-0,367 (*)	0,040
	21 Yıl ve Üzeri	0-5 Yıl	0,456 (*)	0,010
		6-10 Yıl	0,395 (*)	0,006
		11-15 Yıl	0,465 (*)	0,003
		16-20 Yıl	0,367 (*)	0,040

Tablo IV.13A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesine verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,456, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,395, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifadeyi öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,465, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifadeyi öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri

olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,367, anlamlılık düzeyi $p<,05$ 'tir.

Buna göre; “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesini öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha fazla benimsemişlerdir.

Tablo IV.14 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
27	0-5 Yıl	71	1,92	1,204	G.Arası	47,856	4	11,964	10,544	0,000
	6-10 Yıl	102	2,59	1,172	G.İçi	408,500	360	1,135		
	11-15 Yıl	105	2,96	0,796	Toplam	456,356	364			
	16-20 Yıl	48	2,73	1,005						
	21 Yıl ve üzeri	39	2,64	1,203						

Öğretmenlerin; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p<,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.14A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
27	0-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,673 (*)	0,004
		11-15 Yıl	-1,046 (*)	0,000
		16-20 Yıl	-0,814 (*)	0,001
		21 Yıl ve Üzeri	-0,726 (*)	0,033
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	0,673 (*)	0,004
		11-15 Yıl	-0,374	0,079
		16-20 Yıl	-0,141	0,997
		21 Yıl ve Üzeri	-0,053	1,000
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	1,046 (*)	0,000
		6-10 Yıl	0,374	0,079
		16-20 Yıl	0,233	0,828
		21 Yıl ve Üzeri	0,321	0,747
	16-20 Yıl	0-5 Yıl	0,814 (*)	0,001
		6-10 Yıl	0,141	0,997
		11-15 Yıl	-0,233	0,828
		21 Yıl ve Üzeri	0,088	1,000
	21 Yıl ve Üzeri	0-5 Yıl	0,726 (*)	0,033
		6-10 Yıl	0,053	1,000
		11-15 Yıl	-0,321	0,747
		16-20 Yıl	-0,088	1,000

Tablo IV.14A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 1,046, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,814, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifadeyi öğretmenlik kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,673, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesini öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.15 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
30	0-5 Yıl	71	1,89	0,766	G.Arası	16,671	4	4,168	6,704	0,000
	6-10 Yıl	102	2,22	0,875	G.İçi	223,795	360	0,622		
	11-15 Yıl	105	2,45	0,693	Toplam	240,466	364			
	16-20 Yıl	48	2,40	0,792						
	21 Yıl ve üzeri	39	2,00	0,827						

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.15A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
30	0-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,328 (*)	0,007
		11-15 Yıl	-0,560 (*)	0,000
		16-20 Yıl	-0,509 (*)	0,001
		21 Yıl ve Üzeri	-0,113	0,474
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	0,328 (*)	0,007
		11-15 Yıl	-0,232 (*)	0,035
		16-20 Yıl	-0,180	0,193
		21 Yıl ve Üzeri	0,216	0,147
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	0,560 (*)	0,000
		6-10 Yıl	0,232 (*)	0,035
		16-20 Yıl	0,052	0,706
		21 Yıl ve Üzeri	0,448 (*)	0,003

Tablo IV.15A (Devamı) Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
2	16-20 Yıl	0-5 Yıl	0,509 (*)	0,001
		6-10 Yıl	0,180	0,193
		11-15 Yıl	-0,052	0,706
		21 Yıl ve Üzeri	0,396 (*)	0,020
	21 Yıl ve Üzeri	0-5 Yıl	0,113	0,474
		6-10 Yıl	-0,216	0,147
		11-15 Yıl	-0,448 (*)	0,003
		16-20 Yıl	-0,396 (*)	0,020

Tablo IV.15A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,560, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,506, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifadeyi öğretmenlik kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5

yıl olan öğretmenlere göre daha fazla benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,328, anlamlılık düzeyi $p<,05$ 'tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesini öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla kabul etmektedirler.

Tablo IV.16 Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
31	0-5 Yıl	71	3,03	0,585	G.Arası	12,895	4	3,224	7,984	0,000
	6-10 Yıl	102	3,33	0,722	G.İçi	145,368	360	0,404		
	11-15 Yıl	105	3,57	0,569	Toplam	158,263	364			
	16-20 Yıl	48	3,44	0,616						
	21 Yıl ve üzeri	39	3,38	0,673						

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p<,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane's T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.16A Öğretmenlerin Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
31	0-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,305 (*)	0,025
		11-15 Yıl	-0,543 (*)	0,000
		16-20 Yıl	-0,409 (*)	0,005
		21 Yıl ve Üzeri	-0,356	0,068
	6-10 Yıl	0-5 Yıl	0,305 (*)	0,025
		11-15 Yıl	-0,238	0,089
		16-20 Yıl	-0,104	0,989
		21 Yıl ve Üzeri	-0,051	1,000
	11-15 Yıl	0-5 Yıl	0,543 (*)	0,000
		6-10 Yıl	0,238	0,089
		16-20 Yıl	0,134	0,899
		21 Yıl ve Üzeri	0,187	0,748
	16-20 Yıl	0-5 Yıl	0,409 (*)	0,005
		6-10 Yıl	0,104	0,989
		11-15 Yıl	-0,134	0,899
		21 Yıl ve Üzeri	0,053	1,000
	21 Yıl ve Üzeri	0-5 Yıl	0,356	0,068
		6-10 Yıl	0,051	1,000
		11-15 Yıl	-0,187	0,748
		16-20 Yıl	-0,053	1,000

Tablo IV.16A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,543, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesi için öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,409, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifadeyi öğretmenlik kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler, öğretmenlik kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,305, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesini öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha fazla benimsemişlerdir.

IV.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, "Okul Türü" Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmenlerin, "okul türü" değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili, bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler, erkek yöneticiler okulun kaynaklarını daha savurganca kullanırlar, okul-veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticiler daha başarılıdır, erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişkiler kurarlar, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katılırlar, erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdırlar, bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler ifadeleriyle ilgili görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo IV.17 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
13	Endüstri Meslek Lisesi	187	3,11	0,838	G.Arası	7,619	2	3,809	5,869	0,003
	Kız Meslek Lisesi	65	2,91	0,861	G.İçi	234,973	362	0,649		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	3,33	0,713	Toplam	242,592	364			

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.17A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
13	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	0,205	0,079
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,215 (*)	0,026
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,205	0,079
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,420 (*)	0,001
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,215 (*)	0,026
		Kız Meslek Lisesi	0,420 (*)	0,001

Tablo IV.17A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesi için okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,420, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesi için okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,215, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesini okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla kabul etmektedirler.

Tablo IV.18 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
14	Endüstri Meslek Lisesi	187	2,20	1,232	G.Arası	25,467	2	12,734	8,257	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	1,51	1,091	G.İçi	558,259	362	1,542		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	1,86	1,335	Toplam	583,726	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.18A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
14	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	0,696 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	0,345	0,078
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,696 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,351	0,168
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,345	0,078
		Kız Meslek Lisesi	0,351	0,168

Tablo IV.18A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” ifadesi için okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,696, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” ifadesini okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.19 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
15	Endüstri Meslek Lisesi	187	2,29	1,193	G.Arası	25,467	2	12,734	8,257	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	1,86	1,310	G.İçi	558,259	362	1,542		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	1,93	1,354	Toplam	583,726	364			

Öğretmenlerin; “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.19A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
15	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	0,433 (*)	0,018
		Ticaret Meslek Lisesi	0,365 (*)	0,016
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,433 (*)	0,018
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,068	0,732
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,365 (*)	0,016
		Kız Meslek Lisesi	0,068	0,732

Tablo IV.19A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesi için okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,433, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesi için okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,365, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesini okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla benimsemişlerdir.

Tablo IV.20 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
23	Endüstri Meslek Lisesi	187	2,82	0,907	G.Arası	19,437	2	9,719	11,373	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	3,26	0,776	G.İçi	309,341	362	0,855		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	2,58	1,025	Toplam	328,778	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.20A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
23	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	-0,438 (*)	0,001
		Ticaret Meslek Lisesi	0,248	0,101
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,438 (*)	0,001
		Ticaret Meslek Lisesi	0,686 (*)	0,000
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,248	0,101
		Kız Meslek Lisesi	-0,686 (*)	0,000

Tablo IV.20A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,686, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,438, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesini okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.21 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
27	Endüstri Meslek Lisesi	187	2,29	1,219	G.Arası	38,801	2	19,400	16,819	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	3,11	0,773	G.İçi	417,555	362	1,153		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	2,79	0,959	Toplam	456,356	364			

Öğretmenlerin; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.21A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
27	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	-0,819 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,499 (*)	0,000
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,819 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	0,320 (*)	0,048
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,499 (*)	0,000
		Kız Meslek Lisesi	-0,320 (*)	0,048

Tablo IV.21A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,819, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesi için okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,499, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesini okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla kabul etmektedirler.

Tablo IV.22 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
30	Endüstri Meslek Lisesi	187	2,01	0,829	G.Arası	18,862	2	9,431	15,406	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	2,58	0,727	G.İçi	221,604	362	0,612		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	2,35	0,731	Toplam	240,466	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p<,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.22A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
30	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	-0,574 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	-0,343 (*)	0,000
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,574 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	0,231	0,059
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,343 (*)	0,000
		Kız Meslek Lisesi	-0,231	0,059

Tablo IV.22A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,574, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesi için okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,343, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesini okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla benimsemişlerdir.

Tablo IV.23 Öğretmenlerin Bulunduğu Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
31	Endüstri Meslek Lisesi	187	3,30	0,708	G.Arası	7,880	2	3,940	9,484	0,000
	Kız Meslek Lisesi	65	3,68	0,562	G.İçi	150,383	362	0,415		
	Ticaret Meslek Lisesi	113	3,28	0,574	Toplam	158,263	364			

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.23A Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
31	Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi	-0,377 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	0,016	0,995
	Kız Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	0,377 (*)	0,000
		Ticaret Meslek Lisesi	0,394 (*)	0,000
	Ticaret Meslek Lisesi	Endüstri Meslek Lisesi	-0,016	0,995
		Kız Meslek Lisesi	-0,394 (*)	0,000

Tablo IV.23A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Endüstri Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,377, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesi için okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler, okul türü Ticaret Meslek Lisesi olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,394, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesini okul türü Kız Meslek Lisesi olan öğretmenler diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla katılmışlardır.

IV.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmenlerin, "öğrenim durumu" değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili, bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesi zor olmaktadır, erkek yöneticiler makam odalarından işleri yürütürler, bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler, erkek yöneticiler yeniliklere karşı daha tutucudur ifadeleriyle ilgili görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo IV.24 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
1	Ön Lisans	2	1,00	0,000	G.Arası	1,903	2	0,952	3,605	0,028
	Lisans	309	1,13	0,468	G.İçi	95,560	362	0,264		
	Lisans Üstü	54	1,33	0,727	Toplam	97,463	364			

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.24A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
1	Ön Lisans	Lisans	-0,133 (*)	0,000
		Lisans Üstü	-0,333 (*)	0,004
	Lisans	Ön Lisans	0,133 (*)	0,000
		Lisans Üstü	-0,201	0,155
	Lisans Üstü	Ön Lisans	0,333 (*)	0,004
		Lisans	,201	0,155

Tablo IV.24A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” ifadesine verdikleri cevapların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” ifadesi için öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler, öğrenim durumu Ön Lisans olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,333, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır” ifadesini öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.25 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
11	Ön Lisans	2	3,00	0,000	G.Arası	5,572	2	2,786	3,424	0,034
	Lisans	309	2,78	0,916	G.İçi	294,565	362	0,814		
	Lisans Üstü	54	3,13	0,825	Toplam	300,137	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.25A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
11	Ön Lisans	Lisans	0,217	0,735
		Lisans Üstü	-0,130	0,842
	Lisans	Ön Lisans	-0,217	0,735
		Lisans Üstü	-0,346 (*)	0,010

Tablo IV.25A (Devamı) Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
11	Lisans Üstü	Ön Lisans	0,130	0,842
		Lisans	0,346 (*)	0,010

Tablo IV.25A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” ifadesine verdikleri cevapların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” ifadesi için öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler, öğrenim durumu Lisans olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,346, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler” ifadesini öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha fazla katılmışlardır.

Tablo IV.26 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f , $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
13	Ön Lisans	2	2,00	0,000	G.Arası	4,815	2	2,407	3,665	0,027
	Lisans	309	3,18	0,806	G.İçi	237,777	362	0,657		
	Lisans Üstü	54	2,96	0,846	Toplam	242,592	364			

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.26A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
13	Ön Lisans	Lisans	-1,181 (*)	0,041
		Lisans Üstü	-0,963	0,100
	Lisans	Ön Lisans	1,181 (*)	0,041
		Lisans Üstü	0,218	0,069
	Lisans Üstü	Ön Lisans	0,963	0,100
		Lisans	-0,218	0,069

Tablo IV.26A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine verdikleri cevapların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesi için öğrenim durumu Lisans olan öğretmenler, öğrenim durumu Ön Lisans olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 1,181, anlamlılık düzeyi

$p < ,05$ 'tir. Buna göre; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesini öğrenim durumu Lisans olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.27 Öğretmenlerin Bulunduğu Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
20	Ön Lisans	2	2,00	0,000	G.Arası	12,403	2	6,202	6,311	0,002
	Lisans	309	1,85	0,982	G.İçi	355,745	362	0,983		
	Lisans Üstü	54	2,37	1,051	Toplam	368,148	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.27A Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
20	Ön Lisans	Lisans	0,149 (*)	0,024
		Lisans Üstü	-0,370 (*)	0,037

Tablo IV.27A (Devamı) Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Öğretmenlik Kıdemi (i)	Öğretmenlik Kıdemi (j)	Ortalamalar Farkı	p
7	Lisans	Ön Lisans	-0,149 (*)	0,024
		Lisans Üstü	-0,519 (*)	0,004
	Lisans Üstü	Ön Lisans	0,370 (*)	0,037
		Lisans	0,519 (*)	0,004

Tablo IV.27A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” ifadesine verdikleri cevapların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” ifadesi için öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler, öğrenim durumu Lisans olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,519, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Aynı ifade için öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler, öğrenim durumu Ön Lisans olan öğretmenlere göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,370, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur” ifadesini öğrenim durumu Lisans Üstü olan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha fazla benimsemişlerdir.

IV.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, "Okuldaki Görev" Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmenlerin, "okuldaki görev" değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili, öğretmenler erkek yöneticilere daha fazla güven duyarlar, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katılırlar, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara

bayan öğretmenler daha fazla katılırlar, erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdırlar, bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler ifadeleriyle ilgili görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo IV.28 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
22	Okul Müdürü	8	2,50	1,414	G.Arası	6,543	2	3,272	3,744	0,025
	Müdür Yardımcısı	46	2,20	1,204	G.İçi	316,323	362	0,874		
	Öğretmen	311	2,49	1,098	Toplam	322,866	364			

Öğretmenlerin; “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.28A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
22	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	0,576	0,109
		Öğretmen	0,186	0,579
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-0,576	0,109
		Öğretmen	-0,390 (*)	0,009
	Öğretmen	Okul Müdürü	-0,186	0,579
		Müdür Yardımcısı	0,390 (*)	0,009

Tablo IV.28A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” ifadesine verdikleri cevapların okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” ifadesi için okuldaki görevi öğretmen olanlar, görevi müdür yardımcısı olanlara göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,390, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” ifadesini okuldaki görevi öğretmen olanlar diğerlerine göre daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo IV.29 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
27	Okul Müdürü	8	2,13	1,553	G.Arası	33,342	2	16,671	14,266	0,000
	Müdür Yardımcısı	46	1,83	1,322	G.İçi	423,014	362	1,169		
	Öğretmen	311	2,71	1,028	Toplam	456,356	364			

Öğretmenlerin; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.29A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	p
27	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	0,299	0,945
		Öğretmen	-0,589	0,687
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-0,299	0,945

Tablo IV.29A (Devamı) Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
27		Öğretmen	-0,888 (*)	0,000
	Öğretmen	Okul Müdürü	0,589	0,687
		Müdür Yardımcısı	0,888 (*)	0,000

Tablo IV.29A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine verdikleri cevapların okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesi için okuldaki görevi öğretmen olanlar, müdür yardımcısı olanlara göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,888, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesini okuldaki görevi öğretmen olanlar diğerlerine göre daha fazla benimsemişlerdir.

Tablo IV.30 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
30	Okul Müdürü	8	2,25	0,886	G.Arası	16,943	2	8,471	13,719	0,000
	Müdür Yardımcısı	46	1,65	0,766	G.İçi	223,523	362	0,617		
	Öğretmen	311	2,30	0,786	Toplam	240,466	364			

Öğretmenlerin; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden LSD analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.30A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	p
30	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	0,598 (*)	0,048
		Öğretmen	-0,052	0,853

Tablo IV.30A (Devamı) Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan LSD Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
30	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-0,598 (*)	0,048
		Öğretmen	-0,650 (*)	0,000
	Öğretmen	Okul Müdürü	0,052	0,853
		Müdür Yardımcısı	0,650 (*)	0,000

Tablo IV.30A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” ifadesine verdikleri cevapların okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc LSD analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” ifadesi için okuldaki görevi öğretmen olanlar, görevi müdür yardımcısı olanlara göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,650, anlamlılık düzeyi $p<,05$ ’tir. Buna göre; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdırlar” ifadesini okuldaki görevi öğretmen olanlar diğerlerine göre daha olumlu bulmuşlardır.

Tablo IV.31 Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

$f, \bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Soru No	Grup	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
31	Okul Müdürü	8	3,13	0,991	G.Arası	5,983	2	2,992	7,111	0,001
	Müdür Yardımcısı	46	3,04	0,556	G.İçi	152,280	362	0,421		
	Öğretmen	311	3,41	0,651	Toplam	158,263	364			

Öğretmenlerin; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine ilişkin verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarının, okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post hoc tekniklerinden Tamhane’s T2 analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo IV.31A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	p
31	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	0,082	0,995
		Öğretmen	-0,290	0,822
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-0,082	0,995

Tablo IV.31A Öğretmenlerin Okuldaki Görev Değişkenine Göre “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” İfadesine İlişkin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplamalardan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Soru No	Okuldaki Görevi (i)	Okuldaki Görevi (j)	Ortalamalar Farkı	<i>p</i>
31		Öğretmen	-0,371 (*)	0,000
	Öğretmen	Okul Müdürü	0,290	0,822
		Müdür Yardımcısı	0,371 (*)	0,000

Tablo IV.31A’da görüldüğü gibi; öğretmenlerin “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine verdikleri cevapların okuldaki görev değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrasında, farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiği ortaya koymak için Post-hoc Tamhane’s T2 analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesi için okuldaki görevi öğretmen olanlar, görevi müdür yardımcısı olanlara göre daha fazla bu ifadeyi benimsemişlerdir. Aralarındaki ortalama farkı 0,371, anlamlılık düzeyi $p < ,05$ ’tir. Buna göre; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesini okuldaki görevi öğretmen olanlar diğerlerine göre daha fazla katılmaktadırlar.

IV.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI

Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdiği cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmasına göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo IV.32 Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesi zor olmaktadır.	326	89,3	23	6,3	12	3,3	4	1,1	1,16	0,517
2	Bayan yöneticiyle çalışmak daha çok özveri gerektirir.	83	22,7	20	5,5	128	35,1	134	36,7	2,86	1,147
3	Bayan yöneticiler işlerin daha dikkatli yapılmasını sağlar.	239	65,5	67	18,4	47	12,9	12	3,3	1,54	0,840
4	Bayan yöneticinin olduğu okullarda, okul daha temizdir.	106	29	73	20	110	30,1	76	20,8	2,43	1,116
5	Yöneticilik görevi erkeklere uygun bir görev olarak kabul edilmektedir.	143	39,2	89	24,4	104	28,5	29	7,9	2,05	0,997

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
6	Okulda karşılaşılan olayları algılamada cinsiyete göre farklılık vardır.	205	56,2	91	24,9	59	16,2	10	2,7	1,65	0,846
7	Okulun çevresiyle işbirliğinde bayan yöneticiler daha destekleyicidir.	86	23,6	102	27,9	132	36,2	45	12,3	2,37	0,977
8	Bayan yöneticiler okulun teknik yönden gelişmesiyle fazla ilgili değildirler.	111	30,4	51	14	131	35,9	72	19,7	2,45	1,120
9	Bayan yöneticiler yetkilerini paylaşmak istemezler.	70	19,2	54	14,8	192	52,6	49	13,4	2,60	0,945

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
10	Okulda yapılan her işten bayan yöneticiler mutlaka haberdar olmak isterler.	46	12,6	52	14,2	180	49,3	87	23,8	2,84	0,929
11	Erkek yöneticiler makam odalarından işleri yürütürler.	55	15,1	20	5,5	220	60,3	70	19,2	2,84	0,908
12	Erkek yöneticiler kararların kendi düşünceleri doğrultusunda alınmasını sağlarlar.	34	9,3	26	7,1	196	53,7	109	29,9	3,04	0,862
13	Bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler.	27	7,4	18	4,9	196	53,7	124	34	3,14	0,816

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
14	Erkek yöneticiler okulun kaynaklarını daha savurganca kullanırlar.	212	58,1	36	9,9	32	8,8	85	23,3	1,97	1,266
15	Okul- veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticiler daha başarılıdır.	184	50,4	55	15,1	30	8,2	96	26,3	2,10	1,277
16	Bayan yöneticiler çoğunlukla öğretmenlerini n başarılarını görmezden gelirler.	21	5,8	15	4,1	240	65,8	89	24,4	3,09	0,713
17	Bayan öğretmenler bayan yöneticiyle daha çok işbirliği içinde çalışırlar.	210	57,5	108	29,6	26	7,1	21	5,8	1,61	0,853

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
18	Erkek yöneticiler sorun çözmede daha başarılıdır.	27	7,4	21	5,8	178	48,8	139	38,1	3,18	0,840
19	Bayan yöneticiler işlerini daha planlı, programlı yaparlar.	74	20,3	68	18,6	174	47,7	49	13,4	2,54	0,962
20	Erkek yöneticiler yeniliklere karşı daha tutucudur.	173	47,4	70	19,2	97	26,6	25	6,8	1,93	1,006
21	Okulun geleneklerinin yaşatılmasında bayan yöneticiler daha başarılıdır.	35	9,6	30	8,2	183	50,1	117	32,1	3,05	0,887

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
22	Öğretmenler erkek yöneticilere daha fazla güven duyarlar.	45	12,3	23	6,3	177	48,5	120	32,9	3,02	0,942
23	Erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişkiler kurarlar.	42	11,5	76	20,8	151	41,4	96	26,3	2,82	0,950
24	Erkek yöneticiler öğretmenlerle daha etkili iletişim kurarlar.	27	7,4	25	6,8	186	51	127	34,8	3,13	0,835
25	Bayan yöneticiler okulun havasında bir değişme olup olmadığını daha çabuk farkına varırlar.	41	11,2	38	10,4	178	48,8	108	29,6	2,97	0,922

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
26	Erkek öğretmenler okulda günlük işlerin düzgün işlemesiyle daha çok ilgilidirler.	31	8,5	9	2,5	207	56,7	118	32,3	3,13	0,820
27	Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katılırlar.	100	27,4	34	9,3	147	40,3	84	23	2,59	1,120
28	Erkek yöneticiler, okulda sosyal faaliyetler düzenlenmesine sıcak bakmazlar.	21	5,8	20	5,5	201	55,1	123	33,7	3,17	0,772
29	Erkek yöneticiler astlarına fazla önem vermezler.	13	3,6	26	7,1	189	51,8	137	37,5	3,23	0,732

Tablo IV.32 (Devamı) Öğretmenlerin Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR		Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi									
		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
30	Erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdır.	71	19,5	161	44,1	115	31,5	18	4,9	2,22	0,813
31	Bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler.	9	2,5	10	2,7	186	51	160	43,8	3,36	0,659
GENEL ORTALAMA											

Tablo IV.32 incelendiğinde, anket çalışmasına katılan öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili bağımlı sorulara verdikleri en yüksek katılımlı yanıtlar,

- X=3,36 (Katılıyorum- %51) düzeyinde "Bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler" ifadesine,
- X=3,23 (Katılıyorum- %51,8) düzeyinde " Erkek yöneticiler astlarına fazla önem vermezler " ifadesine,
- X=3,18 (Katılıyorum- %48,8) düzeyinde "Erkek yöneticiler sorun çözmede daha başarılıdır " ifadesine,
- X=3,17 (Katılıyorum- %55,1) düzeyinde “Erkek yöneticiler, okulda sosyal faaliyetler düzenlenmesine sıcak bakmazlar” ifadesine,
- X=3,14 (Katılıyorum- %53,7) düzeyinde “Bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler” ifadesine,

- X=3,13 (Katılıyorum- %56,7) düzeyinde “Erkek öğretmenler okulda günlük işlerin düzgün işlemleriyle daha çok ilgilidirler” ifadesine, verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili bağımlı sorulara verdikleri en düşük katılımlı yanıtlar ise;

- X=1,16 (Katılmıyorum- %89,3) düzeyinde "Bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesi zor olmaktadır" ifadesine,
- X=1,54 (Katılmıyorum-%65,5) düzeyinde “Bayan yöneticiler işlerin daha dikkatli yapılmasını sağlar" ifadesine,
- X=1,61 (Katılmıyorum-%57,5) düzeyinde “Bayan öğretmenler bayan yöneticiyle daha çok işbirliği içinde çalışırlar" ifadesine,
- X=1,65 (Katılmıyorum-%56,2) düzeyinde “Okulda karşılaşılan olayları algılamada cinsiyete göre farklılık vardır" ifadesine, verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara genel olarak x=2,26 (Katılmıyorum) düzeyinde cevap vermişlerdir.

BÖLÜM V

TARTIŞMALAR

V.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİYLE İLGİLİ TARTIŞMALAR

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin; %51,8'ini erkek öğretmenler, %48,2'sini bayan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Düşük bir oranla da olsa araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sayısının, bayan öğretmenlerden fazladır. Meslek liselerinde meslek dersleri öğretmenlerinin daha çok erkek öğretmenlerden oluştuğu bilinen bir gerçektir. Araştırmadaki bayan-erkek öğretmen sayıları arasındaki farkın düşük olması nedeniyle bu durumun tesadüfi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik kıdemlerinin %19,5'ini 0-5 yıl, %27,9'unu 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenler, %28,8'ini 11-15 yıl, %13,2'sini 16-20 yıl, %10,7'sini 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun öğretmenlik kıdemi kabul edilecek düzeyde yeterli olduğunu görebiliriz.

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulların %51,2'sini Endüstri Meslek Lisesi, %17,8'ini Kız Meslek Lisesi, %33,4'ünü Ticaret Meslek Lisesi öğretmenleri olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türleri yüzde oranları birbirine yakın görünse de, özellikle tüm Türkiye de yer alan meslek lisesi sayıları incelendiğinde Endüstri Meslek Liselerinin sayısı diğerlerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Endüstri Meslek Lisesi sayısının fazla olması nedeniyle, bu okullara kolay ulaşılabildiğinden katılımcıların büyük çoğunluğunu bu okul türünde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumunun %84,7'sinin Lisans, %14,8'inin Lisansüstü, %0,5'inin Ön Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarının büyük çoğunluğunu Lisans ve Lisansüstü öğretmenler oluşturduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun öğrenim durumunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 5'de araştırmaya katılanların okuldaki görevinin %85,2'sinin öğretmen, %12,6'sının müdür yardımcısı, %2,2'sinin okul müdürü olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun okuldaki görevi öğretmenliktir.

V.2. ÖĞRETMENLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

V.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmen görüşlerinde cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t testi sonucunda, ilgili sorulardan 6 tanesinde cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde; “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Bayan yöneticilerin bay yöneticilere göre daha fazla her şeyi merak ettiği anlamına gelebilir,
- Bayan yöneticilerin bay yöneticilere göre okulda ayrıntıya daha fazla özen gösterdiği varsayılabilir,
- Bayan yöneticilerin okulda her şeyi öğrenip ona uygun davranmak istediği şeklinde düşünülebilir.

Tablo 7 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Bayan yöneticilerin işlerini titizlikle yapmak için çaba harcadığı anlamına gelebilir.

Tablo 8 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Bayan yöneticilerin çoğunluğu bay yöneticiler arasında kendilerini yalnız hissettiği düşünülebilir,
- Bay yöneticilerin hemcinsleriyle daha fazla samimi olduğu anlamına gelebilir.

Tablo 9 incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Bay öğretmenlerin bayan öğretmenleri okul gelişimiyle ilgili çalışmalarda daha fazla katıldığını gördüğü,
- Bayan öğretmenlerin okul gelişimiyle ilgili çalışmalara katıldığı veya katılmak istediği,

anlamına gelebilir.

Tablo 10 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Bay yöneticilerin sözel olmayan iletişim yolunu daha iyi kullandığı,
- Bu durum toplumsal yapıdaki ataerkil düşünce tarzının hala kabul gördüğü,

anlamına gelebilir.

Tablo 11 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine bayan öğretmenler bay öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlerin bayan yöneticileri yeterince güçlü görmediği,

- Bayan yöneticilerin daha edilgen bir yönetim anlayışı içerisinde bulunduğu, anlamına gelebilir.

V.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, “Öğretmenlik Kıdemi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmen görüşlerinde öğretmenlik kıdemi değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) sonucunda, ilgili sorulardan 5 tanesinde cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde; “Okulda Yapılan Her İşten Bayan Yöneticiler Mutlaka Haberdar Olmak İsterler” ifadesine öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlik kıdemi 16 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerin bu düşünceyi mesleki yaşantıları boyunca edindiği tecrübe doğrultusunda kabul ettiği anlamına gelebilir.

Tablo 13 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Öğretmenlerle Daha Etkili İletişim Kurarlar” ifadesine öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlik kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin bu düşünceyi mesleki yaşantıları boyunca edindiği tecrübe doğrultusunda daha doğru bulduğu anlamına gelebilir.

Tablo 14 incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlik kıdemi yeterli sayılabilecek düzeyde olan öğretmenlerin okul gelişimi ile ilgili çalışmalarda daha fazla bayan öğretmenleri gördüğü anlamına gelebilir.

Tablo 15 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin, sözel olmayan iletişim yolunu bay yöneticilerin daha iyi kullandığını gördüğü anlamına gelebilir.

Tablo 16 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin, bayan yöneticileri yeterince güçlü görmediğini ve daha edilgen bir yönetim sergilediğini gördüğü anlamına gelebilir.

V.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, “Okul Türü” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmen görüşlerinde okul türü değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) sonucunda, ilgili sorulardan 7 tanesinde cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 17 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler” ifadesine Ticaret Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum bulunduğu okulda Ticaret Meslek Lisesindeki öğretmenlerin,

- Bayan yöneticilerin işlerini yaparken daha titiz davrandığına düşündüğü anlamına gelebilir.

Tablo 18 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Okulun Kaynaklarını Daha Savurganca Kullanırlar” ifadesine Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler diğer meslektaşlarından daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum Endüstri Meslek Lisesinde çalışan öğretmenlerin,

- Bay yöneticilerin kaynakları kullanmada yeterinde özeni göstermediği anlamına gelebilir.

Tablo 19 incelendiğinde; “Okul-Veli İşbirliğinin Sağlanmasında Bayan Yöneticiler Daha Başarılıdır” ifadesine Endüstri Meslek Lisesinde çalışan öğretmenler diğer öğretmenlerden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum Endüstri Meslek Lisesinde çalışan öğretmenlerin,

- Bayan yöneticileri okul-veli işbirliğini sağlamada daha başarılı bulduğu anlamına gelebilir.

Tablo 20 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Üstleri İle Daha İyi İlişkiler Kurarlar” ifadesine Kız Meslek Lisesindeki öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin erkek yöneticilerin üstleriyle daha iyi iletişim kurduğu düşüncesinde olduğu anlamına gelebilir.

Tablo 21 incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine Kız Meslek Lisesindeki öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin bayan öğretmenlerin okul gelişimi ile ilgili çalışmalara daha katılımcı olduğuna inandığı anlamına gelebilir.

Tablo 22 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine Kız Meslek Lisesindeki öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin erkek yöneticilerin sözel olmayan iletişim yolunu daha iyi kullandığını düşündüğü anlamına gelebilir.

Tablo 23 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine Kız Meslek Lisesindeki öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin bayan yöneticileri yeterince güçlü olmadığını, bayan yöneticilerin gerektiğinde savunma gücünü kullanmadığını daha edilgen bir yönetim tarzını icra ettiği anlamına gelebilir.

V.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, “Öğrenim Durumu” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmen görüşlerinde öğrenim durumu değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) sonucunda, ilgili sorulardan 4 tanesinde cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 24 incelendiğinde; "Bayan Yöneticinin Okul Çalışanlarınca Benimsenmesi Zor Olmaktadır" ifadesine öğrenim durumu Lisansüstü olan öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Lisansüstü düzeyi öğrenim gören öğretmenler yöneticilerin davranışlarını daha yakından takip ettiği,
- Bayan yöneticilerin okul çalışanlarıyla olan iletişimde bay yöneticilere göre daha fazla sorun yaşadığı, anlamına gelebilir.

Tablo 25 incelendiğinde; "Erkek Yöneticiler Makam Odalarından İşleri Yürütürler" ifadesine öğrenim durumu Lisansüstü olan öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Lisansüstü düzeyi öğrenim gören öğretmenler yöneticilerin davranışlarını daha yakından takip ettiği,

- Bay yöneticilerin okulu bayan yöneticilere göre daha çok makam odalarından yönettiği, anlamına gelebilir.

Tablo 26 incelendiğinde; "Bayan Yöneticiler Eğitim Öğretim Çalışmalarını Titizlikle Değerlendirirler" ifadesine öğrenim durumu Lisans olan öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Lisans düzeyinde öğrenim gören bayan yöneticileri yönetsel davranışlarında daha titiz bulduğu anlamına gelebilir.

Tablo 27 incelendiğinde; "Erkek Yöneticiler Yeniliklere Karşı Daha Tutucudur" ifadesine öğrenim durumu Lisansüstü olan öğretmenler diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum;

- Lisansüstü düzeyi öğrenim gören öğretmenler yöneticilerin davranışlarını daha yakından takip ettiği,
- Bay yöneticilerin bayan yöneticilere göre yeniliklere daha çok kapalı olduğu, anlamına gelebilir.

V.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, “Okuldaki Görev” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmen görüşlerinde okuldaki görev değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların okuldaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) sonucunda, ilgili sorulardan 4 tanesinde cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 28 incelendiğinde; “Öğretmenler Erkek Yöneticilere Daha Fazla Güven Duyarlar” ifadesine okuldaki görevi öğretmen diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin;

- Öğretmenlerin bir kısmının hala ataerkil düşünce sisteminin etkisinde hareket ettiği anlamına gelebilir.

Tablo 29 incelendiğinde; “Okul Gelişimi İle İlgili Çalışmalara Bayan Öğretmenler Daha Fazla Katılırlar” ifadesine okuldaki görevi öğretmen diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin;

- Bayan öğretmenlerin okul gelişimi çalışmalarını daha fazla önemsedğini ve daha yüksek katılımı bu çalışmalara katıldığını düşünebiliriz.

Tablo 30 incelendiğinde; “Erkek Yöneticiler Sözel Uyarılara Gerek Kalmadan Herkesin İşini İyi Yapmasında Daha Başarılıdır” ifadesine okuldaki görevi öğretmen diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin;

- Öğretmenlerin erkek yöneticilerin sözel olmayan iletişim yollarını kullanmada bayanlara göre daha başarılı olduğunu düşündüğü anlamına gelebilir.

Tablo 31 incelendiğinde; “Bayan Yöneticiler Dış Baskılara Karşı Fazla Direnç Göstermezler” ifadesine okuldaki görevi öğretmen diğerlerinden daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum öğretmenlerin;

- Bayan yöneticileri yeterince güçlü görmediğini ve bayan yöneticilerin yönetsel davranışlarında bay yöneticilere nazaran daha edilgen olduğunu düşündüğü anlamına gelebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR

Bu bölümde mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

VI.1. ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde, öğretmenlerinin kişisel sorulara ait verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, az bir farkla da olsa çoğunluğunu (%51,8) erkek öğretmenler oluşturmaktadır
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,5'ini 0-5 yıl, %27,9'unu 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenler, %28,8'ini 11-15 yıl, %13,2'sini 16-20 yıl, %10,7'sini 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmen kıdemine göre araştırmaya daha çok 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenlerinin katıldığı görülmektedir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,2'sini Endüstri Meslek Lisesi, %17,8'ini Kız Meslek Lisesi, %33,4'ünü Ticaret Meslek Lisesi öğretmenleri olduğu görülmektedir. Okul türüne göre araştırmaya Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin daha fazla katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türleri yüzde oranları birbirine yakın görünse de, özellikle tüm Türkiye de yer alan meslek lisesi sayıları incelendiğinde en çok okulun Endüstri Meslek Lisesi türünde olduğu görülmektedir. Bu durumun açık bir sonucu Endüstri Meslek Lisesi sayısının fazla olması ve bu okullara kolay ulaşılabilirlik şeklinde açıklanmaktadır.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerden öğrenim durumu %84,7'sinin Lisans, %14,8'inin Lisansüstü, %0,5'inin Ön Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarının büyük

çoğunluğunu Lisans ve Lisansüstü öğretmenler oluşturduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun öğrenim durumunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görevinin %85,2'sinin öğretmen, %12,6'sının müdür yardımcısı, %2,2'sinin okul müdürü olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun okuldaki görevi öğretmenliktir.

VI.2. ÖĞRETMENLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR

VI.2.1. Öğretmen Görüşlerinde, "Cinsiyet" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Bayan öğretmenler,

1. Okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediğini düşünmektedir.
2. Bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedir.
3. Erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişkiler kurduğunu düşünmektedir.
4. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katıldığını düşünmektedir.
5. Erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağladığını düşünmektedir.
6. Bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.

VI.2.2. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğretmenlik Kıdemi" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler,

1. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını düşünmektedir.
2. Erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağlamada daha başarılı olduğunu düşünmektedir.
3. Bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.

Öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler,

1. Okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediğini düşünmektedir.

Öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler,

1. Erkek yöneticilerin öğretmenlerle daha etkili iletişim kurduğunu düşünmektedir.

VI.2.3. Öğretmen Görüşlerinde, "Okul Türü" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, okul türü değişkenine göre öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Kız Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler,

1. Erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişki kurduğunu düşünmektedir.
2. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını düşünmektedir.
3. Erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağlamada daha başarılı olduğunu düşünmektedir.
4. Bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.

Ticaret Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler,

1. Bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedir.

Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler,

1. Erkek yöneticilerin okulun kaynaklarını daha savurganca kullandığını düşünmektedir.
2. Okul-veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünmektedir.

VI.2.4. Öğretmen Görüşlerinde, "Öğrenim Durumu" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Lisans mezunu öğretmenler,

1. Bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedir.

Lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenler,

1. Bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesinin zor olduğunu düşünmektedir.
2. Erkek yöneticilerin makam odalarından işleri yürüttüğünü düşünmektedir.
3. Erkek yöneticilerin yeniliklere karşı daha tutucu olduğunu düşünmektedir.

VI.2.5. Öğretmen Görüşlerinde, "Okuldaki Görev" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmenlerinin okuldaki görev değişkenine göre öğretmenlerin mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Okuldaki görevi öğretmen olanlar,

1. Öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğunu düşünmektedir.
2. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını düşünmektedir.

3. Erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağladığını düşünmektedir.
4. Bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.

VI.3. ÖĞRETMENLERİN, BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN SONUÇLARI

Bu bölümde, öğretmenlerin, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili sorulara verdikleri cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımlarına ilişkin sonuçlar verilmektedir. Öğretmenler genel olarak;

1. Bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.
2. Erkek yöneticilerin astlarına fazla önem vermediğini düşünmektedir.
3. Erkek yöneticilerin sorun çözmede daha başarılı olduğunu düşünmektedir.
4. Erkek yöneticilerin, okulda sosyal faaliyetler düzenlenmesine sıcak bakmadığını düşünmektedir.
5. Bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedir.
6. Erkek öğretmenlerin okulda günlük işlerin düzgün işlemesiyle daha çok ilgilendiğini düşünmektedir.
7. Erkek yöneticilerin öğretmenlerle daha etkili iletişim kurduğunu düşünmektedir.
8. Bayan yöneticilerin çoğunlukla öğretmenlerinin başarılarını görmezden geldiğini düşünmektedir.
9. Okulun geleneklerinin yaşatılmasında bayan yöneticiler daha başarılı olduğunu düşünmektedir.
10. Erkek yöneticiler kararların kendi düşünceleri doğrultusunda alınmasını sağladığını düşünmektedir.
11. Öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğunu düşünmektedir.

12. Bayan yöneticilerin okulun havasında bir değişme olup olmadığını daha çabuk farkına vardığını düşünmektedir.
13. Okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediğini düşünmektedir.
14. Erkek yöneticilerin makam odalarından işleri yürüttüğünü düşünmektedir.
15. Bayan yöneticiyle çalışmanın daha çok özveri gerektirdiğini düşünmektedir.
16. Erkek yöneticilerin üstleri ile daha iyi ilişki kurduğunu düşünmektedir.
17. Bayan yöneticilerin yetkilerini paylaşmak istemediğini düşünmektedir.
18. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını düşünmektedir.
19. Bayan yöneticilerin işlerini daha planlı, programlı yaptığını düşünmektedir.

VI.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR

1. Mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili;
 - a. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın ağırlıklı olarak bayan öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür. Buna göre bayan öğretmenler okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediğini, bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini, erkek yöneticilerin üstleri ile daha iyi ilişkiler kurduğunu, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını, erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağladığını, bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.
 - b. Öğretmenlik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın ağırlıklı olarak öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlik kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenler, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını, erkek yöneticilerinin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağlamada daha başarılı olduğunu, bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir. Öğretmenlik kıdemi 16-20 yıl

olan öğretmenler, okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediğini düşünmektedir. Öğretmenlik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler, Erkek yöneticilerin öğretmenlerle daha etkili iletişim kurduğunu düşünmektedir.

- c. Öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın ağırlıklı olarak Lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buna göre lisansüstü öğrenim mezunu öğretmenler; bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesinin zor olduğunu, erkek yöneticilerin makam odalarından işleri yürüttüğünü, erkek yöneticilerin yeniliklere karşı daha tutucu olduğunu düşünmektedir. Lisans öğrenim mezunu öğretmenler ise; bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedir.
- d. Okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın ağırlıklı olarak Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buna göre Kız Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler, erkek yöneticilerin üstleri ile daha iyi ilişki kurduğunu, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını, erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağlamada daha başarılı olduğunu, bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedirler. Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler ise, erkek yöneticilerin okulun kaynaklarını daha savurganca kullandığını, okul-veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünmektedirler. Ticaret Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenler ise, bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiğini düşünmektedirler.
- e. Okuldaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, bu farklılığın ağırlıklı olarak öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre okuldaki görevi öğretmen olanlar, öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğunu, okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenlerin daha fazla katıldığını, erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağladığını, bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediğini düşünmektedir.
- f. Bayan yöneticilerin okul sağlığı üzerindeki etkileriyle ilgili olarak okulda yapılan her işten bayan yöneticilerin mutlaka haberdar olmak istediği, bayan

yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiği, bayan yöneticilerin dış baskılara karşı fazla direnç göstermediği, bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesinin zor olduğu, okul-veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticilerin daha başarılı olduğu düşünüldüğünde bayan yöneticilerin okul sağlığı üzerinde genellikle olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir.

- g.** Erkek yöneticilerin okul sağlığı üzerindeki etkileriyle ilgili olarak erkek yöneticilerin üstleri ile daha iyi ilişkiler kurduğu, erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağladığı, erkek yöneticilerin öğretmenlerle daha etkili iletişim kurduğu, erkek yöneticilerin makam odalarından işlerini yürüttüğü, erkek yöneticilerin yeniliklere karşı daha tutucu olduğu, erkek yöneticilerin okulun kaynaklarını daha savurganca kullandığı, öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğu düşünüldüğünde erkek yöneticilerin okul sağlığı üzerinde bayanlara göre daha olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir.

BÖLÜM VII

ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulardan ve ulaşılan sonuçlardan faydalanılarak, mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

VII.1. MESLEKİ EĞİTİMDE OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYETLERİNİN ETKİSİNE YÖNELİK ÖNERİLER

Mesleki eğitimde okul sağlığının oluşmasında okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin etkisi ile ilgili,

Bayan yöneticiler;

1. Okulda yapılan her işten haberdar olmayı istemesi öğretmenler tarafından her zaman uygun karşılanmamaktadır. Bununla ilgili yaşanan olumsuzluğu gidermek için bayan yöneticilerin yetkilerinin bir kısmını astlarına dağıtması gerektiği ve bu anlamda bayan yöneticilerin astlarını takip etmesi daha uygun olacaktır.
2. Üstleriyle iyi ilişkiler kurduğunu öğretmenlere göstermesi konuyla ilgili öğretmen algısının değişmesini sağlayacaktır.
3. Okul gelişimi ile ilgili çalışma ekiplerinde ağırlıklı olarak bayan öğretmenlere görev vermelidir.
4. Dış baskılara karşı gerektiğinde direnç göstermeye özen göstermelidir. Kontrolün astlara karşı elinde tuttuğunu hissettirmelidir.
5. Erkek yöneticilerin sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasını sağlamada daha başarılı olduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.

6. Erkek yöneticilerin öğretmenlerle daha etkili iletişim kurduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
7. Bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesinin zor olduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
8. Öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
9. Erkek yöneticilerin sorun çözmeye daha başarılı olduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
10. Erkek öğretmenlerin okulda günlük işlerin düzgün işlemesiyle daha çok ilgilendiği için günlük çalışmalarda bundan yararlanılması gerekmektedir.
11. Bayan yöneticilerin çoğunlukla öğretmenlerinin başarılarını görmezden geldiği düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
12. Öğretmenlerin erkek yöneticilere daha fazla güven duyduğu düşünüldüğü için bayan yöneticilerin yaşadığı bu olumsuzluğu gidermesi için çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
13. Bayan yöneticiyle çalışmanın daha çok özveri gerektirdiği düşünüldüğü için bayan yöneticilerin bunu dikkate alarak davranması okul sağlığını olumlu etkileyecektir.
14. Bayan yöneticilerin yetkilerini paylaşmak istemediği düşünüldüğü için bayan yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.

Bay yöneticiler;

1. Okul gelişimi ile ilgili çalışma ekiplerinde ağırlıklı olarak bayan öğretmenlere görev vermelidir.
2. Bayan yöneticilerin eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirdiği düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
3. Erkek yöneticilerin okulun kaynaklarını daha savurganca kullandığı düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.

4. Okul-veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticilerin daha başarılı olduğunu düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
5. Erkek yöneticilerin makam odalarından işleri yürüttüğü düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
6. Erkek yöneticilerin yeniliklere karşı daha tutucu olduğu düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
7. Erkek yöneticilerin astlarına fazla önem vermediği düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
8. Erkek yöneticilerin, okulda sosyal faaliyetler düzenlenmesine sıcak bakmadığı düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
9. Erkek öğretmenlerin okulda günlük işlerin düzgün işlemesiyle daha çok ilgilendiği için günlük çalışmalarda bundan yararlanılması gerekmektedir.
10. Okulun geleneklerinin yaşatılmasında bayan yöneticiler daha başarılı olduğu düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.
11. Kararların kendi düşünceleri doğrultusunda alınmasını sağlamak öğretmenler tarafından her zaman uygun bulunmayabilir bununla ilgili çözüm yollarının geliştirilmesi gerekmektedir.
12. Bayan yöneticilerin işlerini daha planlı, programlı yaptığı düşünüldüğü için bay yöneticilerin konuyla ilgili çözüm yolları geliştirmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

(Kitaplar)

- [1] Açıkalın, A.: “*İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirmesi*”, Pegem Yayınları, Ankara, (1999).
- [2] Akbaba Altun S.:, “*Örgüt Sağlığı*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2001).
- [3] Alkan, A.: “*Eğitim Yöneticiliği Sınavlarına Hazırlık ve Yetiştirme El Kitabı*”, Tekağaç Yayınları, 8. Baskı, Ankara, (2006), 316.
- [4] Atay, K.: “*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*”, Pegem Yayınları, Ankara, (2001).
- [5] Balcı, A.: “*Etkili Okul ve Geliştirme*”, PegemA Yayıncılık, Ankara, (2001).
- [6] Başaran İ.E.:, “*Yönetimde İnsan İlişkileri*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2004).
- [7] Bursalıoğlu, Z.: “*Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*”, Pegem Yayınları, Ankara, (2000).
- [8] Can, H.: “*Organizasyon ve Yönetim*”, Adım Yayıncılık Ltd. Şti., Ankara, (1992).
- [9] Çalık, T.: “*Performans Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler*”, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, (2003).
- [10] Çelik, V.: “*Okul Kültürü ve Yönetimi*”, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, (2000).
- [11] Çelik, V.: “*Okul Kültürü ve Yönetimi*”, Pegem Yayıncılık, Ankara, (2000).
- [12] Dinçer, Ö., Fidan, Y.: “*İşletme Yönetimine Giriş*”, İz Yayıncılık, İstanbul, (1995).
- [13] Erdoğan, İ.: “*Eğitim ve Okul Yönetimi*”, Sistem Yayıncılık, İstanbul, (2000).
- [14] Erdoğan, İ.: “*Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*”, Sistem Yayıncılık, İstanbul, (2004).
- [15] Eryılmaz, B.: “*Kamu Yönetimi*”, Erkam Matbaası, İstanbul, (2005).

- [16] Ertekin, Y.: “*Örgüt İklimi*”, TODAİ Yayınları, Ankara, (1977).
- [17] Gürsel, M.: “*Okul yönetimi*”, MİKRO Basım, Yayım ve Dağıtım, Konya, (1997).
- [18] Kavalcılar, M.; Ünal, Z.: “*Uzman Öğretmenlik*”, Agon Bilgi Akademisi, Ankara, (2005).
- [19] Terzi, A.R.: “*Örgüt Kültürü*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2000).
- [20] Taymaz, H.: “*Okul Yönetimi*”, Pegem Yayınları, Ankara, (2000).
- [21] Terzi, A.R.: “*Örgüt Kültürü*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2000).

(Dergiler)

- [22] Ardıç. K.: “*İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bakış: Örgüt Sağlığı*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:21, Sayı:1, (2007).
- [23] Aytaç, S.: “*Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık*”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, (2002).
- [24] Başaran İ.E., “*Örgütsel Davranış*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, No:108, (1982).
- [25] Bora, A., “*Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi*”, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, (2008).
- [26] Özkalp, E., Kirel. Ç.: “*Örgütsel Davranış*”, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Eskişehir, (2002)
- [27] Şişman, M.: “*Örgüt Kültürü*”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:732, (1994).
- [28] Töremen. F. ve Kolay, Y.: “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler*”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:160, (2003).

(Tezler)

- [29] Aksu, A.: “*Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi*”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (1994).

- [30] Çakır, L.: “İlköğretim Okullarının organizasyon Sağlığı (organizasyonel liderlik, bütünlük, kimlik, ürün ve çevresel etkileşim) açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2002).
- [31] Özdevecioğlu, M.: “*Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, (2003).
- [32] Sönmez, Y.: “*Eğitim Örgütlerinde Değişim Sürecinde İnsan Unsuru ve Okul Yöneticilerinin Roller*”, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, (2005).
- [33] Uras, M.: “*Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları*”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya, (1998).

(Elektronik Yayınlar)

- [34] Akıl, Ü.: “Bürokrasi ve Örgütsel Sağlık”,
<http://www.sosbil.aku.edu.tr/dergi/VI2/kkaraman.pdf>
Erişim Tarihi: 27.09.2008 - 18:40
- [35] Aytaç S.: “Örgütsel Sağlık”,
http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=163&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003
Erişim Tarihi: 23.09.2008 - 20:03
- [36] Aytaç S.: “Örgütsel Sağlık”,
<http://www.aktifgelisim.com/pratik-bilgiler/orgutsel-saglik.html>
Erişim Tarihi: 23.09.2008 - 20:45
- [37] Polatçı, S.: “Örgüt Sağlığı”,
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=684
Erişim Tarihi: 23.09.2008 – 20:32
- [38] Turan, S.: “Örgüt Sağlığı”,
<http://ilkogretim-online.org.tr/vol1say2/v01s02kinc1.htm>
Erişim Tarihi: 27.09.2008 - 19:10
- [39] Tutar, H.: “İşyerinde Mobbing İle Başa Çıkma Yolları”,
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm>
Erişim Tarihi: 01.10.2008 - 22:10

- [40] Tuncer, M.: “Örgütsel İklim”,
<http://www.benimblog.com/MEHMETTUNCER/50850/%D6RG%DCT+%DDKL%DDM%DD-2.html>
Erişim Tarihi: 03.10.2008 - 17:23
- [41] Uras, M.: “*Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları*”,
<http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%C4%B17/20-L%C4%B0SE%20%C3%96%C4%9ERETMENLER%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96RG%C3%9CT%20SA%C4%9ELI%C4%9EININ%20MORAL.pdf>
Erişim Tarihi: 24.09.2008 - 21:45
- [42] Yılmaz, H.; Soyşekerci, S.: “*Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erillik Olgusunun Türkiye’de Aile İşletmeleri Bağlamında Araştırılması*”
http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf_UT_295.pdf
Erişim Tarihi: 01.12.2008 - 17:08

EKLER

EK-1: Anket Formu

Öğretmen Anketi

Sevgili öğretmenler,

Bu çalışmada, **Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi** incelenmektedir. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle ankete adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Seçeneklerden size uygun olanı parantezin içine (X) işareti koyarak cevaplayınız. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Öğrenci Adı :

Uğur ERGİN

Projeyi Yöneten :

Prof. Dr. Semra ÜNAL

1. Cinsiyetiniz :

- a) () Bay b) () Bayan

2. Öğretmenlik kıdeminiz :

- a) () 0-5 yıl
b) () 6-10 yıl
c) () 11-15 yıl
d) () 16-20 yıl
e) () 21 yıl ve üzeri

3. Çalıştığınız okulun türü nedir?

- a) () Endüstri Meslek Lisesi b) () Kız Meslek Lisesi c) () Ticaret Meslek Lisesi

4. Öğrenim durumunuz:

- a) () Ön Lisans (İki yıllık yüksek öğrenim)
b) () Lisans (Dört yıllık yüksek öğrenim)
c) () Lisans Üstü (Yüksek Lisans – Doktora)

5. Okuldaki göreviniz:

- a) () Okul Müdürü
b) () Müdür Yardımcısı
c) () Öğretmen

II. BÖLÜM

Aşağıda Mesleki Eğitimde Okul Sağlığının Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerinin Etkisi incelenmektedir.

Aşağıdaki Her Cümleyi Sırasıyla Okuyunuz. Her İfadeye 4 3 2 1 Ölçekleri İle Cevap Verilecektir. 4= Çok Katılıyorum, 3=Katılıyorum, 2=Az Katılıyorum, 1= Hiç Katılıyorum Olarak Olumsuzdan Olumluya Doğru Sıralanmıştır. Size Hangisi Uygun İse O Alana (X) Veya (+) İşareti Koyunuz.

	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	ÇOK KATILMIYORUM
	1	2	3	4
1. Bayan yöneticinin okul çalışanlarınca benimsenmesi zor olmaktadır.				
2. Bayan yöneticiyle çalışmak daha çok özveri gerektirir.				
3. Bayan yöneticiler işlerin daha dikkatli yapılmasını sağlar.				
4. Bayan yöneticinin olduğu okullarda, okul daha temizdir.				
5. Yöneticilik görevi erkeklere uygun bir görev olarak kabul edilmektedir.				
6. Okulda karşılaşılan olayları algılamada cinsiyete göre farklılık vardır.				
7. Okulun çevresiyle işbirliğinde bayan yöneticiler daha destekleyicidir.				
8. Bayan yöneticiler okulun teknik yönden gelişmesiyle fazla ilgili değildirlir.				
9. Bayan yöneticiler yetkilerini paylaşmak istemezler.				
10. Okulda yapılan her işten bayan yöneticiler mutlaka haberdar olmak isterler.				
11. Erkek yöneticiler makam odalarından işleri yürütürler.				
12. Erkek yöneticiler kararların kendi düşünceleri doğrultusunda alınmasını sağlarlar.				
13. Bayan yöneticiler eğitim öğretim çalışmalarını titizlikle değerlendirirler.				
14. Erkek yöneticiler okulun kaynaklarını daha savurganca kullanırlar.				
15. Okul- veli işbirliğinin sağlanmasında bayan yöneticiler daha başarılıdır.				
16. Bayan yöneticiler çoğunlukla öğretmenlerinin başarılarını görmezden gelirler.				
17. Bayan öğretmenler bayan yöneticiyle daha çok işbirliği içinde çalışırlar.				
18. Erkek yöneticiler sorun çözmede daha başarılıdır.				

Öğretmen Anketi

19. Bayan yöneticiler işlerini daha planlı, programlı yaparlar.				
20. Erkek yöneticiler yeniliklere karşı daha tutucudur.				
21. Okulun geleneklerinin yaşatılmasında bayan yöneticiler daha başarılıdır.				
22. Öğretmenler erkek yöneticilere daha fazla güven duyarlar.				
23. Erkek yöneticiler üstleri ile daha iyi ilişkiler kurarlar.				
24. Erkek yöneticiler öğretmenlerle daha etkili iletişim kurarlar.				
25. Bayan yöneticiler okulun havasında bir değişme olup olmadığını daha çabuk farkına varırlar.				
26. Erkek öğretmenler okulda günlük işlerin düzgün işlemleriyle daha çok ilgilidirler.				
27. Okul gelişimi ile ilgili çalışmalara bayan öğretmenler daha fazla katılırlar.				
28. Erkek yöneticiler, okulda sosyal faaliyetler düzenlenmesine sıcak bakmazlar.				
29. Erkek yöneticiler astlarına fazla önem vermezler.				
30. Erkek yöneticiler sözel uyarılara gerek kalmadan herkesin işini iyi yapmasında daha başarılıdır.				
31. Bayan yöneticiler dış baskılara karşı fazla direnç göstermezler.				

AÇIK UÇLU SORU OLARAK, YUKARIDA BELİRTİLENLER DIŞINDA OKUL SAĞLIĞININ OLUŞMASINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYETLERİNİN ETKİSİ HAKKINDA BELİRTMEK İSTEDİĞİNİZ KONULARI AŞAĞIYA YAZABİLİRSİNİZ.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

UĞUR ERGİN

27 Kasım 1982 yılında İzmir’ de doğdu. Soğuksu İlkokulunda ilköğretimi, Beykoz Ziya Ünsel Ortaokulunda ortaokulu ve İstanbul Haydarpaşa Teknik Lisesi Bilgisayar Yazılım bölümünde lise eğitimini tamamladı.

Lise eğitiminin ardından Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Kontrol Sistemleri Öğretmenliği bölümünde aldığı eğitimi 2004 yılında başarıyla bitirerek mezun oldu. Aynı yıl içerisinde İstanbul’da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir Meslek Lisesine Bilgisayar Öğretmeni olarak atandı. 2004 yılından itibaren hala bu görevini sürdürmektedir.

E-mail : ugurergin@gmail.com