



**T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİYLE İLGİLİ
ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİNİN
ALGILANAN OKUL İKLİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Hüseyin ÖZDEMİR

**Danışman
Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ**

**RİZE
2023**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Doç. Dr. Gökhan Kahveci danışmanlığında, Hüseyin Özdemir tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İlgili Algıladıkları Örgütsel Güç Mesafesinin Algılanan Okul İklimi İle İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 23/06/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	: Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ	
Üye	: Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Öğretmenlerin okul yöneticileriyle ilgili algıladıkları örgütsel güç mesafesinin algılanan okul iklimi ile ilişkisinin incelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

23/06/2023

Hüseyin ÖZDEMİR

ÖN SÖZ

Okullarda olumlu bir iklimle birlikte okulun hedeflerine ulaşması daha üst düzeyde ve daha az enerjiyle gerçekleşecektir. Bu araştırmada örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi kavramlarına odaklanılmıştır. Araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimimin kritik anlarında püf nokta ilhamlarıyla, yolu keyifli ve kolay kılan değerli hocam Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ'ye teşekkür ederim.

Bugünlerimin mimarı olan bütün hocalarıma ve ayrıca yüksek lisans eğitimimi bir aydınlanma sürecine çeviren Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yapan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bana daha çok çalışma gücü veren, enerjimi bitmez tükenmez hale getiren yaşam mücadelem biricik sebepleri kızım ve oğluma ve de eşim Esra ÖZDEMİR'e sevgilerimle teşekkür ediyorum.

Hüseyin ÖZDEMİR
2023 / RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
GİRİŞ.....	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. Örgütsel Güç Mesafesi.....	6
1.1.1. Güç Kaynakları	6
1.1.1.1 Yasal Güç.....	7
1.1.1.2 Karizmatik Güç.....	7
1.1.1.3 Uzmanlık Gücü	8
1.1.1.4 Zorlayıcı Güç	8
1.1.1.5 Ödüllendirme Gücü.....	8
1.1.2. Hofstede Modeli ve Güç Mesafesi.....	9
1.1.3. Güç Mesafesi Boyutları	12
1.1.3.1. Yüksek Güç Mesafesi	12
1.1.3.2. Düşük Güç Mesafesi	13
1.1.4. Güç Mesafesi İle İlgili Yapılan Araştırmalar	14
1.1.4.1. Güç Mesafesi ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	14
1.1.4.2. Güç Mesafesi ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	16
1.2. Okul İklimi.....	16
1.2.1. Okul İkliminin Tanımlanması.....	16
1.2.2. Okul İkliminin Boyutları	17
1.2.3. Okul İkliminin Türleri	18
1.2.3.1. Açık İklim	18

1.2.3.2. İlgili İklim	19
1.2.3.3. İlgisiz İklim	19
1.2.3.4. Kapalı İklim	19
1.2.4. Okul İkliminde Okul Müdürünün Rolü	20
1.2.5. Okul İklimi İle İlgili Yapılan Araştırmalar	21
1.2.5.1. Okul İklimi ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	21
1.2.5.2. Okul İklimi ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	23
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	25
2.1. Araştırmanın Modeli	25
2.2. Veri Toplama Araçları	25
2.2.1. Sosyodemografik Bilgi Formu	25
2.2.2. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği	26
2.2.3. Okul İklimi Ölçeği	26
2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar	26
2.3.1. Örneklem Büyüklüğü	26
2.3.2. Kayıp Veri	27
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
2.5. Verilerin Toplanması	28
2.6. Verilen Analizi	28
2.7. Bulgular	29
2.7.1. Araştırmanın Örneklemine Demografik Niteliklerini Gösteren Bilgiler	29
2.7.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algıları	30
2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	31
2.7.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	32
2.7.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	33
2.7.6. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi	33

2.7.7. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul iklimi Algılarının Memlekette Çalışma Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	35
2.7.8. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi	35
2.7.9. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul iklimi Algılarının Sendika Üyeliği Değişkenine Göre İncelenmesi	37
2.7.10. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Müdürüyle Aynı Sendika Üyeliği Değişkenine Göre İncelenmesi	37
2.7.11. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Müdürü Cinsiyeti Değişkenine Göre İncelenmesi.....	39
2.7.12. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	40
2.7.13. Regresyon Analizi.....	41
2.7.13.1 Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar	41
2.7.13.1.1 Durbin Watson İstatistiği	41
2.7.13.1.2 Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım	41
2.7.13.1.3 Doğrusallık.....	42
2.7.13.2 Örgütsel Güç Mesafesinin Okul İklimi Üzerindeki Etkisi.....	43
3. SONUÇ.....	45
3.1. Sonuç ve Tartışma	45
3.2. Öneriler	53
KAYNAKÇA.....	55
EKLER.....	68
ETİK KURUL KARARI	73

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri

Tez Türü : Yüksek Lisans

Danışman : Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ

Hazırlayan : Hüseyin ÖZDEMİR

Yıl : 2023

Sayfa Sayısı : 73

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİYLE İLGİLİ ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİNİN ALGILANAN OKUL İKLİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı, ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Rize il merkezinde ve ilçe merkezlerinde ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmış olup 343 öğretmen araştırma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği”, “Okul İklimi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının düşük ve okul iklimi algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Güç, Örgütsel Güç Mesafesi, İklim, Okul İklimi

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Educational Sciences

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Gökhan KAHVECİ

Author : Hüseyin ÖZDEMİR

Year : 2023

Pages : 73

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP OF TEACHERS' PERCEIVED ORGANIZATIONAL POWER DISTANCE WITH SCHOOL MANAGERS AND PERCEIVED SCHOOL CLIMATE

The aim of this research is to determine the relationship between organizational power distance and school climate according to the perceptions of teachers working in primary, secondary and high school institutions. Relational screening model was used in this study. The universe of the research consists of teachers working in primary and secondary schools in Rize city center and district centers in the 2020-2021 academic year. Simple random sampling method was used in the study and 343 teachers were included in the research group. "Organizational Power Distance Scale", "School Climate Scale" and "Personal Information Form" were used as data collection tools in the research. As a result of the analysis, it is seen that teachers' organizational power distance perceptions are low and school climate perceptions are high. In the study, it was determined that there was a negative significant relationship between teachers' organizational power distance and school climate perceptions.

Keywords: Teacher, Power, Organizational Power Distance, Climate, School Climate

KISALTMALAR

ed. : Editör

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

No. : Numara

s. : Sayfa

vd. : ve diğerleri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, memlekette çalışma durumu, okul türü, sendika üyeliği, okul müdürü sendika üyeliği ve okul müdürü cinsiyeti değişkenlerine göre dağılımlar.....	29
Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri	30
Tablo 3. Alt boyutlarda öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri	30
Tablo 4. Alt boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri.....	31
Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları.....	31
Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları.....	32
Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının medeni durum değişkenine ait t-testi sonuçları.....	33
Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının mesleki hizmet süresi değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları.....	34
Tablo 9. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının memlekette çalışma durumu değişkenine ait t-testi sonuçları.....	35
Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul türü değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları.....	36
Tablo 11. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının sendika üyeliği değişkenine ait t-testi sonuçları	37
Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul müdürüyle aynı sendika üyeliği değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları.....	38
Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul müdürü cinsiyeti değişkenine ait t-testi sonuçları	39
Tablo 14. Örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları	40

Tablo 15. Örgütsel Güç Mesafesi ile Okul İklimi için Çarpıklık ve Basıklık Katsayı Değerleri	41
Tablo 16. Okul İkliminin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	43



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Ülkelerin Güç Mesafesi ve Bireyciliğe Göre Oluşan Konumları	9
Şekil 2. Ülkelerin Güç Mesafesine ve Belirsizlikten Kaçınmaya Göre Oluşan Konumları	10
Şekil 3. Ülkelerin Güç Mesafesine ve Erkeklik-Dişilik Ayrımına Göre Oluşan Konumları	11
Şekil 4. Normal Dağılım Grafiği	42
Şekil 5. Doğrusallık Grafiği	43



GİRİŞ

Araştırmanın Problemi

Örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini arttırmak adına geçmişten günümüze örgüt üzerine çokça çalışma yapılmıştır. Çalışmalarda örgüt; yapısı, dinamikleri, paydaşları, çevresi gibi pek çok alanıyla türlü değişkenlerle birlikte incelenmiş, örgütü en üst düzey faydaya ulaştırabilmek için fark edilen bütün karanlık noktalara ışık tutulmaya çalışılmıştır. Örgütü etkileyen çok fazla iç ve dış etken vardır ve aynı zamanda örgüt bu iç ve dış etkenleri etkilemektedir. Bu yönüyle de örgüt toplumsal yapılarda mutlaka anlaşılması gereken bir yere sahiptir.

Toplumsal gelişimin devamı için örgütler kritik öneme sahiptir. Örgütler toplumsal sorunların çözümünde doğrudan rol oynayarak bireylerin refah düzeylerine katkıda bulunurlar. İhtiyaç ve sorunlara yönelik yapılanan örgütler, kuruluş amaçlarını gerçekleştirdiği müddetçe de yaşamaya devam ederler (Uygur ve Yıldırım, 2011).

İnsan topluluklarının hepsinde geçmişten günümüze mutlaka bir güç uygulaması söz konusudur. Bu güç uygulaması ilkel ve vahşi bir uygulama şeklinde olabilir ya da günümüz topluluklarındaki örneklerinde olduğu gibi şartları ve çerçevesi çizilmiş daha modern biçimiyle de uygulanabilir. Tarihsel bağlamında güç, olumlu ve olumsuz tanımlamalara sahip olmuştur. Kimi liderler gücü kötü niyetle; ezme, istismar etme, mahrum etme şeklinde kullanırken kimi liderler de toplumun geliştirilmesi, refahın arttırılması amacıyla kullanmıştır. Bu yönüyle güç, çift tarafı da keskin olan bir bıçak olarak tanımlanabilir (Koçel, 2015).

Eğitim yönetimi, topluma yönelik hedefleri olan eğitim kurumlarını amaca uygun işletme, değerlendirme ve geliştirmedir. Bir eğitim örgütü olan okulun bu yönetilme sürecinde eğitim yöneticilerinin görevleri ve rolleri vardır (Can, 2013). Okul yöneticileri elindeki güç kaynaklarıyla üstlenmiş oldukları rollerinin gereklerini yerine getirebilir (Taymaz, 2007).

Okullarda sistemli çalışmayı sağlamak için okul yöneticileri farklı yöntemlere başvururlar. Okul yöneticileri sistemi harekete geçirme, koordinasyonu sağlama, paydaşların motivasyonunu yüksek tutma gibi önemli örgütsel faaliyetlerde bulunurlar. Bu faaliyetleri yaparken birbirlerinden çok farklı yöntemler izlerler. Bazı yöneticiler, insanları işe koşarken yasal statüsünü kullanırken bazıları bilgi ve

tecrübeleri ile ikna etme yolunu seçer (Akçay, 2003). Eğitim örgütlerinde etkililik birçok ögeye dayalıdır. Bu ögelerin en önemlilerinden biri süreç içerisinde aktif rol oynayan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir (Celep, 2000).

Okul yöneticileri sahip oldukları gücün kaynaklarını iyi bilmelidir. Okulundaki paydaşların hangi güç kaynağına ne şekilde tepki vereceğini tahmin edebilmesi yönetsel anlamda kendisine büyük bir avantaj sağlayacaktır. Okul yöneticisinin doğru anda doğru güç kaynağını seçip kullanması ve gerektiğinde bu gücü paydaşlarıyla paylaşabilmesi okul yöneticisinden beklenmektedir (Polat, 2010).

Örgütler yapı olarak birbirine benzese de gelenek ve görenekleriyle kendi havalara sahiptirler. Bu hava, örgütün her bir üyesinin davranışına etki eder ve birey bu havaya bağlı olarak davranış biçimlerini şekillendirir. Birey ve örgüt bütünleşmesi bu hava içinde gerçekleşir. Diğer yandan işgörenlerin bu havanın oluşumunda katkıları vardır (Peker, 1993).

Eğitim öğretim sistemi, insan temelli bir sistemdir. Bu yüzden insan ilişkilerinin eğitim sisteminde rolü oldukça önemlidir. İklim kavramı örgütlerin çoğu için çalışılmıştır. Eğitim örgütlerinde örgüt iklimi yerine okul iklimi kullanılmaktadır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

Okul iklimi; öğretmen, öğrenci ve yönetici başta olmak üzere veliler, diğer okul personelinin davranışlarını etkileyen okula ait bir kişiliktir. Bu kişilik okulların birbirlerinden en önemli farklarından biridir. Okul iklimi bir kavram olarak insan ilişkilerine odaklanmaktadır (Ekşi, Türk ve Avcu, 2017). Okul iklimi, fiziksel ve psikolojik açıdan okulun özelliklerini kapsamaktadır ve okulun bütün paydaşları üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu etki gücü nedeniyle okul iklimini, olumlu-olumsuz anlamında, mümkün olabilecek en olumlu seviyede tutmak için çalışmalar yapılması gerekmektedir (Dönmez, 2016).

Eğitim kurumlarında okul iklimi çalışmaları için iklim araştırmacıları tanımlamada, boyutlandırmada ve ölçmede çok farklı yaklaşımlar göstermişlerdir. Bu ortak paydada buluşamamanın nedeni olarak okul iklimini ölçebilmenin ve iklimi boyutlandırmanın zorluğu öne sürülmüştür (Genç ve Karcıoğlu, 2000). Halpin ve Croft'un (1963) ölçeğine göre okul iklimi boyutları yüksekten bakma, engelleme, moral, çözülme, samimiyet, anlayış gösterme, işe dönüklük ve yakından kontrol şeklinde sekiz boyuttan oluşmaktadır. Okulların ortalama puanlarından yola çıkarak

iklim tiplerini açık iklim, kapalı iklim, özerk iklim, samimi iklim, kontrollü iklim ve babacan iklim şeklinde altı başlıkta incelemişlerdir.

Okullardaki iklimi etkileyen unsurlardan biri de bireyler arasındaki ilişkilerdir. Okullar tamamen insana dayalı bir sistem olması sonucunda diğer örgütlere göre çok daha değişken bir iklime sahiptir. Bu değişken iklim, okulun diğer birçok değişkenini doğrudan etkilemektedir (Hoy, 2003).

Okul müdürünün yöneticilik becerileri, tecrübesi ve yetenekleriyle okul iklimini şekillendirebilir. Bu anlamda okul müdürünün, okulun iklimi üzerinde etkisi büyüktür. Okul müdürü okulun akademik ve sosyal ikliminin şekillenmesinde aktif rol oynamaktadır (Balcı, 2002). Okul müdürleri olumlu iklimler oluşturarak, okullarındaki öğretmenlerin işe yönelik isteklerini ve katılımlarını arttırabilir. Okullarda sağlıklı ve olumlu iklim ile okulun her anlamda ilerlemesi söz konusu olurken sağlıklı ve olumsuz iklim ile okullar hedeflenen düzeylerden uzaklaşmaya başlayacaklardır. Bu iki durum arasında okul müdürlerinin etkisi oldukça önemlidir (Çelik, 1993).

Sonuç olarak toplumsal hedeflere ulaşmada okulların hedeflerine ulaşmaları oldukça önemlidir. Okullarda işleyişin verimli olması için olumlu okul iklimlerine ihtiyaç vardır. Olumlu bir okul ikliminde hedeflere ulaşmak daha kolaydır. Olumlu okul ikliminin oluşmasında okul müdürlerinin yadsınamaz rolü bulunmaktadır. Okul müdürleri iklimi tek başlarına büyük oranda etkileyebilmektedir. Okul müdürlerinin diğer insanlara karşı kullandığı dil, üslup, yaklaşım ve nezaketi okul içerisindeki havayı tamamıyla değiştirebilir. Okul müdürlerinin yönetim tarzları ve yönetime bakışları, okullarını yönetirken kullandıkları güç kaynakları okulda bazı durumlar üzerinde etkili olacaktır. Yurt içi ve yurt dışı alan yazı incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi kavramlarının farklı değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmaların var olduğu görülmektedir. Fakat öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarını bir arada inceleyen bir araştırma görülmemiştir. Bu sebeple bu çalışmanın problemi, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasında ilişkinin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırma, Rize il ve ilçe merkezlerinde MEB bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaç çerçevesinde alttaki üç soruya cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi algıları demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, öğretmenin sendika bilgisi, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün sendika bilgisi, çalışılan okulun türü ve memleketinde çalışma durumu) açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir değişim göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütler bir amaç etrafında örgütlenirler ve amaçlarına ulaşabilme düzeyleri örgütlerin varlıkları için oldukça önemlidir. Örgütlerin etkililiğini etkileyebilecek birçok değişken vardır. Çalışanların örgüt iklimi algıları da bu değişkenlerden biridir.

Örgüt iklimi; örgütün, bütün unsurlarıyla beraber insan davranışlarının ve insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin örgüt içinde oluşturduğu psikolojik ortamı ifade etmektedir. Örgüt içindeki kişiler, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için örgüte özgü bazı ortak davranış kalıpları kullanmaktadır. Bu davranış kalıplarıyla oluşturulan uyumlu ortam, örgüt ikliminin doğal bir sonucudur (Güney, 2004).

Örgüt iklimi, örgüt üyeleri için, örgüt ortamında algılanan psikolojik havadır. Bu psikolojik durumu etkileyebilecek birçok unsur olabilir. Örgütteki psikolojik havayı etkileyebilecek unsurlardan biri de örgüt üyelerinin algıladıkları güç mesafesidir. Bir örgütteki güç mesafesi artarsa, sonrasında da baskı/psikolojik şiddetin önü alınmazsa örgütün kültürü ve iklimi olumsuz olarak etkilenecektir (Yaman, 2008).

Güç mesafesi; örgütlerde, güç dağılımının eşitsizliğini ifade etmektedir. Toplum üyeleri arasında güç nedeniyle oluşan mesafe, içinde bulunulan toplumun değerleriyle ilişkili gerçekleşmektedir. Bu güç dağılımındaki eşitsizlik zaman içerisinde içselleştirilmektedir (Hoftsedde, 2001'den aktaran: Deniz, 2013). Bu örgütlerde üstler, güçleri itibarıyla haksız durumlarda bile haklıdır. Haklılıkları

güçlerinden kaynaklanmaktadır. Bazı topluluklarda bu “gücün eşit olmayan dağılımı” kabullenilmiştir (Sargut, 2010).

Bu bilgiler gözetilerek, öğretmenlerin okul iklimi algılarının okul yöneticileriyle ilgili algıladıkları örgütsel güç mesafesi ve bazı sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi için yapılan bu çalışmanın eğitim yönetimi alanına yeni ve farklı düşünce biçimleri kazandıracağı düşünülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, güç mesafesi kullanımının okul iklimi algısı üzerindeki etkisi konusunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin farkındalıklarını arttırabilecektir. Bu farkındalık, okullarımızda daha sağlıklı bir örgüt iklimi ve daha verimli eğitim süreçlerinin elde edilmesine katkı sağlayabilecektir.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada “Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği” ile “Okul İklimi” ölçeğinde bulunan maddelerin örnekleme dâhil edilen öğretmenler tarafından doğru bir şekilde algılanmış ve ölçeklere içtenlikle, dürüst ve objektif bir şekilde cevap verilmiştir.

Araştırmada evren, örnekleme en iyi şekilde temsil edilmektedir ve araştırma amacına uygun veriler toplanacak niteliktedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize il merkezi ve ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla belirlenen ölçeklerin örnekleme uygulanması, uygulama sonucunda ulaşılan verilerin analiz edilmesi ve ardından bulguların yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır.

Bu araştırma kapsamında elde edilecek veriler;

1. 2020-2021 eğitim-öğretim yılı içerisinde Rize ilinde ilköğretimde görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Veriler öğretmenlere uygulanan ölçekler aracılığıyla toplanan yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Hedeflerini gerçekleştirmek için ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan topluluğuna denir.

Örgütsel Güç Mesafesi: Kişilerin hiyerarşiye olan tavırları ve yaklaşımıdır.

Okul İklimi: Okulda hissedilen psikolojik havadır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi kavramları açıklanacaktır. Örgütsel güç mesafesi açıklanırken güç kaynaklarına, Hofstede modeline ve güç mesafesine, güç mesafesi boyutlarına ve örgütsel güç mesafesi ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalarına yönelinmiştir. Araştırmadaki diğer bir kavram olan okul iklimi açıklanırken okul ikliminin tanımlaması, okul ikliminin boyutları, okul ikliminin türleri ve okul ikliminde okul müdürünün rolü üzerinde durulmuştur.

1.1. Örgütsel Güç Mesafesi

1.1.1. Güç Kaynakları

Örgütlerin faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için güç ya da otoriteye ihtiyaçları vardır. Güç ya da otoritenin yetersiz kalması durumunda örgüt hedeflerine ulaşmada başarılı olamaz. Bireylerin örgüt içerisindeki rollerine göre etkileşim ve iletişim kurmalarında güç ve otorite önemli bir faktördür. Güç, diğer kişileri etkileme ve harekete geçirebilme yeteneğidir. Güç ve otorite arttıkça kişinin diğer kişiler üzerindeki yönlendirme ve etkileme becerisi artacaktır (Kızanıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016). Bu anlamda etkilenen kişi, etkileyenin istekleri çerçevesinde hareket eder (Eren, 2010).

Yöneticinin mahiyetindekileri ve diğer paydaşlarını etkileme becerisini incelerken güç kavramını göz ardı etmememiz gerekmektedir (Zaleznik, 1998). Güç Kaynakları ise kısaca mevcuttaki gücün nereden geldiğini ifade etmektedir. Gücün temeli anlamına da gelebilecek güç kaynakları gücün nereden elde edilebileceği sorusunun cevaplarını taşımaktadır. Kişinin çevresindekiler ya da mahiyetindekiler üzerinde kurduğu etkinin nereden ve nasıl elde edildiği, gücün ortaya çıkışındaki sosyal, kültürel, psikolojik, durumsal etkenlerin dayanağını oluşturmaktadır. (Bayrak, 2001).

Weber'e (2012) göre sosyal bir ortamda kişinin karşılaşabileceği her tür direnmeyi, kendi istediği yöne çekip yönlendirebilme becerisine güç denir. Gücün varlığı yöneticinin pozisyonundan ya da kişisel özelliklerinden kaynaklı olabilir. Güç

kaynakları hakkında yaygın sınıflandırmalardan biri de French ve Raven tarafından yapılan beşli sınıflandırmadır. Bu çalışmada güç kaynakları yasal güç, karizmatik güç, uzmanlık gücü, zorlayıcı güç ve ödüllendirme gücü olarak 5 başlık altında sınıflandırılmıştır (Koçel, 2015).

1.1.1.1 Yasal Güç

Geleneksel yaklaşımda gücün kaynağı makamdır ve işleyiş ağırlıklı olarak hiyerarşi etrafında olur. Örgütteki güç ve yaptırım makama gelen kişi tarafından kazanılmış olur ve yönetici kararları verirken astların da bu kararları uygulamaları beklenir (Bursalıoğlu, 2005).

Yasal gücün etkililiği için bazı görüşlerin geçerliliği varsayımı üzerine kurulur. Grup içerisindeki tüm bireylerin, nasıl kabul edildiği önemli olmayan yasal kuralları kabul edip bu kurallara uyması beklenir. Kurallar kendi arasında tutarlıdır ve bilinçli bir şekilde oluşturulmuştur. Grubun bu kuralları onaylaması ya da en azından kınamaması gerekir. Otorite sahibi yöneticinin bir bürosu ya da ofisi vardır. Yöneticinin emirleri şahsi görülmez ve grup üyeleri emirleri sadece grubun üyesi olduklarından uygular ve yerine getirdiği emri kanun gibi görür. Grup üyelerinin gözünde itaat edilen aslında yönetici değil, kanunun kendisidir (Weber, 2012).

1.1.1.2 Karizmatik Güç

Karizmatik gücün temelinde iletişim becerileri ve kişilik özellikleri yatmaktadır. Bu güç türü daha çok başta devlet yönetimindeki kişiler olmak üzere dini cemaatler ve sanat dünyasındaki kişilerde gözlemlenmektedir. Sosyal hayatta, biçimsel olmayan gruplarda da karizmatik güç gözlemlenmesi mümkündür (Karaman, 2008).

Sevilen ve saygı duyulan bireyler yönlendirmeleri ile diğer bireylerin faaliyetlerini etkileyebilmektedir. Yöneticide çekici bulunan ve beğenilen özellikler, diğer örgüt üyeleri tarafından özümseiyor ya da taklit ediliyorsa bu yöneticinin karizmatik gücünden kaynaklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2004).

Grubun yöneticiyi beğenmesi ve yöneticiyi memnun etmeye çalışması, yöneticinin idare anlamında işini kolaylaştıracaktır (Koçel, 2015).

1.1.1.3 Uzmanlık Gücü

Uzmanlık gücü, grup içerisindeki herhangi birinin diğerlerine göre daha bilgili ya da tecrübeli algılanması şeklinde açıklanabilir. Liderde uzmanlık gücünü gören ast, liderinin sevk ve idare gibi konularda yeterli olduğunu düşünür. Bu algı ve düşünceler, bilgi sahibi olduğu düşünülen kişi için güce dönüşür (Mullins, 1996).

Örgütün herhangi bir üyesinin örgüt için önemli sayılacak bir konu üzerine uzman olduğunun görülmesi, o örgütte o kişinin güç sahibi olmasına neden olacaktır. Özellikle kimi teknik konularda ihtiyaç duyulan uzmanlık bilgisi, örgüt üyelerinin yöneticiler üzerindeki etkilerini arttırmıştır (Karaman, 2008).

Gruptaki kişiler uzmanlık bilgileri, alan yetkinlikleri oranında güce de sahiptir. Özellikle bilgi alanında örgütlenen kuruluşlarda bazı örgüt üyelerinin uzmanlıklarıyla ast-üst dengesinin çok dışında bir ölçüde güç sahibi oldukları görülebilmektedir (Bayrak, 2001). İnsanlar bazı teknik konularda bilgi ve tecrübesi yüksek kişilerden öneri alma ve öneriyi uygulama konusunda daha isteklidirler (Dyer, 1979).

1.1.1.4 Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, örgüt içerisinde bir bireyin diğeri ya da diğerlerini tehdidi ile belirir (Meydan ve Polat, 2010). Zorlayıcı güç, bireyin diğer bireyleri herhangi bir davranışa sevk edebilmek için maddi ya da manevi zorlamalar kullanması şeklinde örgütlerde kendini gösterir. Bu güç kaynağı çok çeşitli şekillerde kullanılabilir. (Şimşek, 1998). Kırel (1998)'e göre zorlayıcı gücün fazlaca kullanılması örgüt üyelerini rahatsız edecek ve bu durum yönetimi ve işleyişi olumsuz etkileyecektir.

Zorlayıcı güç sadece üstlerin aslara ya da astların kendi aralarında kullanabileceği bir güç değildir. Bu güç astlar tarafından üstlere karşı bilgi saklama, iş yavaşlatma, işten ayrılma şeklinde kullanılabilir (Karaman, 2008).

1.1.1.5 Ödüllendirme Gücü

Örgütlerde liderin ödülleriyle işgörenlerin davranışlarını etkileme gücüne ödüllendirme gücü denir. Yöneticilerin ödül verip vermeme şeklinde basit bir rolle kullanabileceği bu güç kaynağını kullanmanın çeşitli yolları vardır. Ödülün büyüklüğü ve ödülün verileceğine olan inanç gücün etkililiğinde rol oynayan faktörlerdir (Berberoğlu, 2004).

Ödüllendirme gücü kullanıldığında, işgörenler istenilmeyen davranışlardan uzaklaşırken istendik davranışları gerçekleştirmeleri daha olası hale gelecektir (Kırel, 1998). Ödüllendirme gücü etkisi yasal güçten daha etkili olmasına karşın daha az kullanılmaktadır (Genç, 2010).

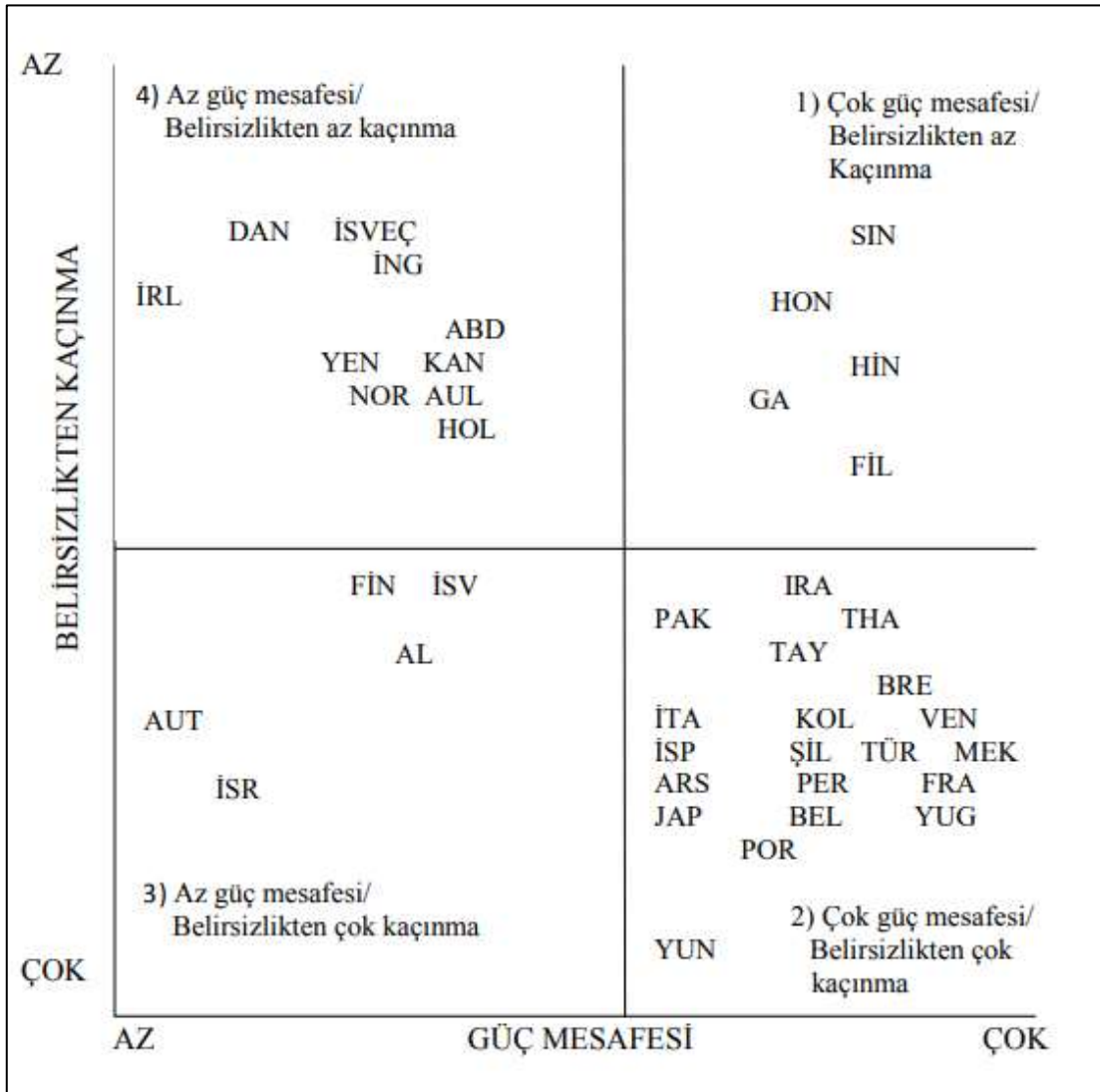
1.1.2. Hofstede Modeli ve Güç Mesafesi

Hofstede'nin IBM çalışanlarına uyguladığı ayrıntılı mülakat ve anketler ile ortaya koyduğu kültürel farklılıklar çalışmasında kültürel farklılıkları bireycilik/toplumculuk, belirsizlikten kaçınma, erilik/dişilik ve güç mesafesi olarak 4 temel boyutta ifade etmiştir. Hofstede'nin bu çalışması geçmişten günümüze kültürel farklılıklar üzerine en kapsamlı ampirik çalışma olduğu ifade edilmektedir (Temel Eğinli ve Yeygen Çakır, 2011).

Topluluk	GÜÇ MESAFESİ	
	4) Az güç mesafesi/ Ortaklaşa davranışçı	1) Çok güç mesafesi/ Ortaklaşa davranışçı
		PAK TAY THA POR YUN İRA ARJ KOL PER SİN ŞİL HON TÜR BRE JAP VEN YUG FİL HİN
	AUT ISR FİN AL NOR İSV İRL İSVEÇ DAN YEN KAN HOL İNG ABD AUL	İSP GA FRA İTA BEL
Birey	3) Az Güç Mesafesi/ Bireyci	2) Çok güç mesafesi/ Bireyci
	AZ	ÇOK

Şekil 1. Ülkelerin Güç Mesafesi ve Bireyciliğe Göre Oluşan Konumları

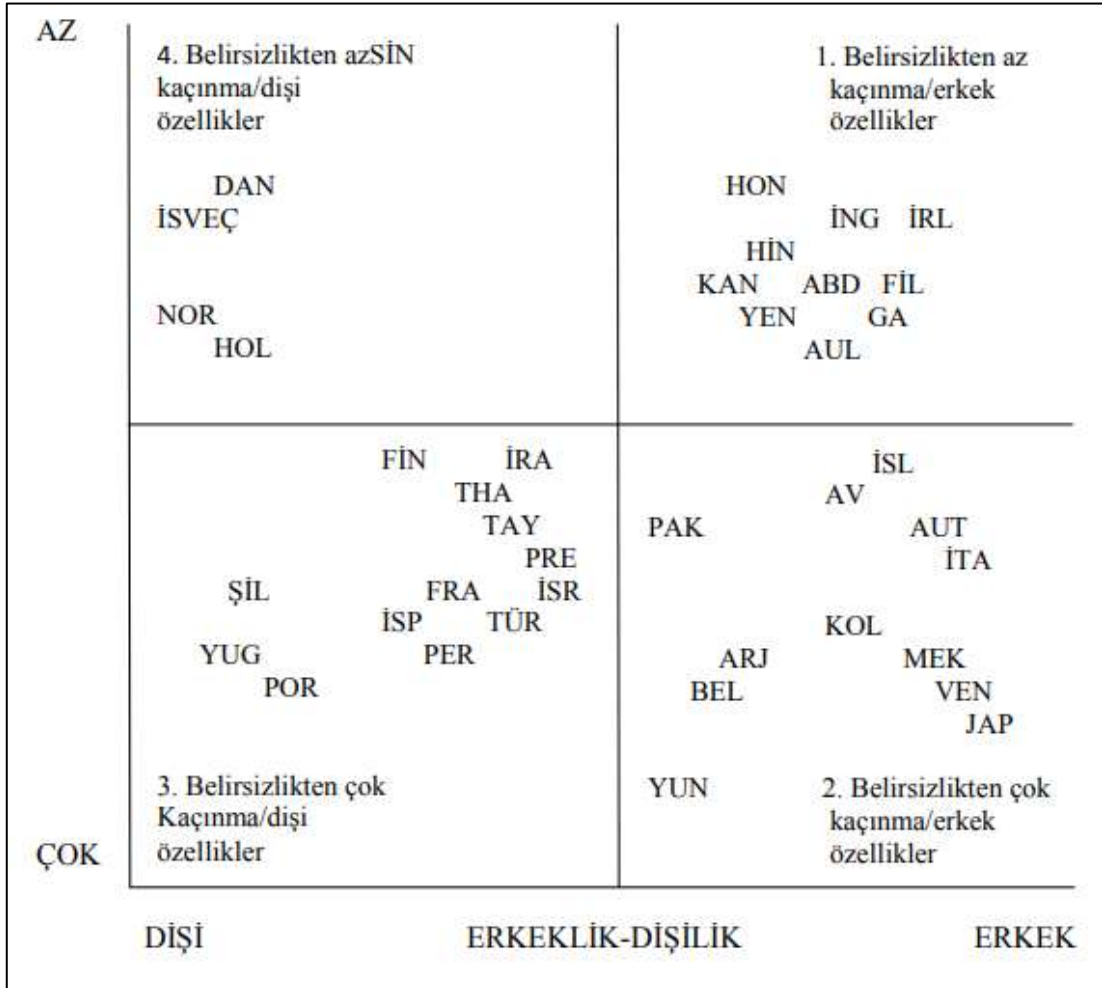
Şekil 1'e göre Türkiye'nin yer aldığı grubun diğer gruplara kıyasla kalabalık olduğu görülmektedir. Kalabalık gruptaki ülkelerin çoğu doğu kültürü etkisi altındaki ülkelerdir. Ortaklaşa davranışçı alanında hiçbir ülke kendine yer edinememiştir. Bu durumun; ortaklaşa davranışçılığın az güç mesafesi ile bir arada bulunamamasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Az güç mesafesi ile ortaklaşa davranışçılığın uzlaşamaması durumu, ülkelerde demokrasiyi yaşatma sorunlarına yönelik bir açıklama olabilir (Sargut, 2010).



Şekil 2. Ülkelerin Güç Mesafesine ve Belirsizlikten Kaçınmaya Göre Oluşan Konumları

Şekil 2'de Türkiye'nin olduğu bölüm belirsizlikten çok kaçınma ve yüksek güç mesafesinin olduğu bölümdür. Bu ülke grubunda yaşam boyu istihdam gibi

uygulamalar görülmektedirken belirsizlikten kaçınmanın ve güç mesafesinin az olduğu ülkelerde insanların iş değiştirme durumlarının daha sık olduğu gözlemlenmektedir (Sargut, 2010).



Şekil 3. Ülkelerin Güç Mesafesine ve Erkeklik-Dişilik Ayrımına Göre Oluşan Konumları

Şekil 3'e göre fakir ülkelerin eril kültürel yapıya sahip olduğu görülürken zengin ülkelerin dişil kültürel yapıya sahip olduğu görülmüştür (Şişman, 2002).

Güç mesafesi aile, okul, iş yerleri gibi örgüt ve kuruluşlarda; insanların bulunduğu her ortamda görülmektedir (Hofstede, 1994). Hofstede (1994), güç dağılımındaki eşitsizliğin her toplumda olduğunu belirtmiştir. İnsanlar arasında zenginlikten, statüden, görünüşten vb. kaynaklı güç farklılıkları olabilir. Bazı insanlar bu faktörlerden sadece birine ya da birden fazlasına aynı anda sahip olabilir. Örnek

olarak statü sahibi bir politikacı zengin olmayabilir ya da bir iş adamı zengin ve saygınken statü sahibi olmayabilir (Hofstede, 1994).

Örgüt içi yapılanmada hiyerarşide görev ve sorumluluk kaynaklı güç dağılım farklılaşması kaçınılmazdır (Deniz, 2013). Güç dağılımındaki bu eşitsizlik zamanla bazı toplumlar tarafından kabul görmüş ve bu durum o toplumlarda normalleşmiştir. Güç mesafesi, toplumda diğer üyelere göre güçlü olmayan bireylerin gücün eşitsiz dağılımını ne denli kabul ettiği ve bunu ne denli normal karşıladığını gösteren bir ifadedir (Hofstede, 2001). Tekrar etmek gerekirse; kavram gücün eşit olmayan dağılımını değil, bu durumun ne düzeyde kabul edildiğini ifade etmektedir (Hofstede, 2011).

1.1.3. Güç Mesafesi Boyutları

Kültürel farklılıklar nedeniyle toplumdan topluma güç mesafesi algısı farklılaşmaktadır. Bazı toplumlarda güç mesafesi yüksek iken bazı toplumlarda görece düşüktür. Bu durum gücün eşit olmayan dağılımıyla değil bu eşitsiz dağılımın insanlar tarafından ne kadar kabul edildiği ile açıklanmaktadır (Kemikkıran, 2015).

Gücün dağılımındaki eşitsizliğin normal karşılanması yüksek güç mesafesini; bireylerin gücün eşit dağılımını talep etmesi düşük güç mesafesini ortaya çıkarmaktadır (Çağlar, 2001).

1.1.3.1. Yüksek Güç Mesafesi

Herhangi bir kültürde sistemlerdeki eşitsiz güç dağılımının normal karşılandığı bu boyutta, Hofstede bu ülkelerin merkeziyetçi bir siyasi anlayışa sahip eğiliminin olduğunu ve maaş-saygınlık-statü gibi konularda ast ve üst arasında büyük farklılıklar olduğunu belirtmiştir Patron, astlar için yardımsever bir diktatör olarak görülebilir. Ebeveynler çocuklardan itaat ve saygı beklerler. Öğretmenler bilgi sahibi olduğundan doğal saygınlığa sahiptir (Marcus ve Gould, 2000).

Bireyler eğer yüksek güç mesafesine sahiptirler, yöneticilerinden gelen emirleri sorgulamadan uygularlar. Astlara göre yönetici kendilerinden daha üst seviyede ve daha güçlü olduğu için astlar kendilerini amirleriyle eşit derecede görmez. Amir herhangi bir konuda astlarına danışır, bu algıya sahip astlarda durum zayıflık belirtisi

olarak algılanır. Amirler alınacak kararları tek başlarına alırlar (Rhee, Dedahanov ve Lee, 2014).

Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda katı hiyerarşik bir yapılanma ve eşitsizlik mutlaka vardır. Gücü elinde bulunduranlar toplum tarafından ayrıcalıklı ve üstün görülürken, güçsüz olanlar kınanılmaktadırlar (Doğan, 2012).

Hofstede (2003), güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Güç toplumda temel gerçektir ve iyi ve kötü gibi kavramlardan önce gelir. Güç hukuksal anlamda haklılıktır ve güçlü olanlar ayrıcalıklıdır.
- İnsanların çoğu birbirine bağımlıdır, özgürlük az sayıdaki güçlü kişilere aittir. Hiyerarşi doğal bir eşitsizliktir.
- Herkes sahip olduğu statü anlamında olması gerektiği yerdedir. Bu düzen hem güçlüyü hem güçsüzü korumaktadır.
- Güçlüler ve güçsüzler birbirlerini farklı bir sınıf olarak görürler.
- Güçlüler kendilerini daha da güçlü göstermek için gayret gösterirler, güçsüzler kınanılır.
- Sosyal sistemi değiştirmenin tek yolu güç sahiplerini değiştirmektir.
- Güçlü ve güçsüzler arasında iş birliği gerçekleşmez, iki grup birbirine güvenmez ve aralarında gizli bir çatışma vardır.

1.1.3.2. Düşük Güç Mesafesi

Düşük güç mesafesi ölçülen örgütlerdeki hiyerarşik yapılarda, astlar ve üstler birbirlerini eşit olarak görmektedir. İşgörenler ast-üst rollerinin değişebilir olduğunu bilmektedir. Buna bağlı olarak üstler erişilmez ya da ayrıcalıklı, astlar saygın olmayan ya da değersiz görülmez. Ast ve üst arasında maaş farkları düşüktür. Astlar ve üstler için ayrı sosyal alanlar, ayrı ihtiyaçlar belirlenmez (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010).

Örgütte eğer güç mesafesi düşük ise çalışanlar en üst yöneticiyle dahil kolay ve rahat iletişime geçebilirler. Karar alma süreçlerine en alt çalışan dahil astların düşünceleri dikkate alınır. Yönetici denetleyici olmaktan çok rehber olmayı tercih eder (Deniz, 2013). Yönetici, yeri geldiğinde destek isteğini açıkça ifade eder. Astlar yöneticileriyle fikir çatışmalarına rahatça girebilir (Yeşil, 2012).

Hofstede (1994), güç mesafesinin düşük olduğu toplumların özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Toplumda bireyler arasındaki eşitsizliğin en aza indirgenmesi gerektiği savunulur.
- Ebeveynler ve çocuklar arasında karşılıklı eşit davranma vardır.
- Hiyerarşi, örgütteki zorunlu roller için gereklidir.
- Gücün merkezde toplanmaması gerektiği savunulur.
- Toplumda orta sınıf daha geniş yer tutar ve ast-üst arasında adaletsizlik yoktur.
- Güç kullanımı yasal olmalı ve sorgulanmalıdır.
- Yönetici olduğundan daha güçlü görünmeye çalışmaz, daha az güçlü görünmeye çalışır.
- Zenginlik, statü, yetenek gibi özellikler birlikte ilerlemek zorunda değildir. Örneğin birey, statü sahibi değilken zengin olabilir.

1.1.4. Güç Mesafesi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

1.1.4.1. Güç Mesafesi ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Uslu ve Ardıç (2013) güç mesafesi kavramını örgütsel güven ile birlikte incelemiş ve arada pozitif yönlü düşük bir ilişki ortaya koymuşlardır. Bu araştırmaya göre güç mesafesi arttıkça örgütsel güven artmaktadır. Toplumumuzun yüksek güç mesafesine sahip olması sebebiyle bu pozitif ilişkinin ortaya çıkmış olabileceğini söylemişlerdir.

Atmaca (2021) çalışmasında güç mesafesini çeşitli değişkenlerle incelemiş ve yöneticileriyle aynı sendikadan olan öğretmenlerin yöneticilerinin gücünü içselleştirdiğini ve normal kabul ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin de kadrolu öğretmenlere göre daha yüksek güç mesafesine sahip olduklarını, bunun sebebinin de iş güvencesi faktörü olabileceğini söylemiştir.

Ulus ve Kanbur (2020) araştırmalarında güç mesafesinin yüksekliğinin politik davranışları tetiklediğini ortaya koymuşlardır. Yüksek güç mesafeli örgütlerde ikiyüzlülük, çıkar odaklılık, koalisyon kurma, göze girmeye çalışmak, tavizci davranmak gibi politik davranışların görüldüğü çıkarımı yapılmıştır.

Çiçek Sağlam ve Göl Dede (2020) güç mesafesini örgütsel sessizlik ile birlikte değerlendirmişler ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre güç mesafesi düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu durumu devlet okullarının daha formel olmasıyla açıklamışlardır. Aynı çalışmada ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, hizmette daha uzun süre bulunan öğretmenlere göre güç mesafesi algılarında daha yüksek puanlar görülmüştür.

Çavdar (2021) öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesini incelemiş ve algılanan güç mesafesinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Okul türü değişkenine göre gücün araçsal kullanımı ve güce razı olma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre ortaokul yöneticileri, ilkokul yöneticilerine göre güç kaynaklarını daha çok kullanmaktadırlar.

Can, Kaptanoğlu ve Lazgeen (2018) cam tavan sendromu ile güç mesafesi ilişkisini akademisyenler üzerinde incelemiş ve arada güçlü pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Solmaz ve Serinkan (2020) araştırmalarında algılanan güç mesafesi ile örgütsel sessizlik ilişkisini incelemiştir. Yaptıkları çalışmada pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Örgütlerde güç mesafesi arttıkça çalışanların kararlara katılma, fikir ve görüşlerini ifade etme gibi davranışlardan kaçınacağı görülmüştür.

Terzi (2004)'nin üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada güç mesafesinin belirsizlikten kaçınma ile ilişkisini incelemiş ve arada pozitif anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Akbaş Tuna (2020) güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerinde etkisini otel çalışanları üzerinde incelemiş ve güç mesafesi azaldıkça işgörenlerin göstereceği yenilikçi davranışların arttığı görülmüştür.

Ersoy ve Levent (2020) araştırmalarında örgütsel güç mesafesiyle örgütsel sinerji düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını incelemişler. İnceleme sonucunda anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koparan ve Yücel (2010) ise çalışmalarında güç mesafesiyle cinsel taciz olgularını birlikte ele almışlar ve aralarında pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

1.1.4.2. Güç Mesafesi ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Cortina, Arel ve Smith-Darden (2017) araştırmalarında okullarda güç mesafesini incelemiş ve güç mesafesinin sosyal ilişkileri şekillendirdiğini ortaya koymuşlardır. Güç mesafesinin okula aidiyetin yordayıcısı olduğu, iki değişken arasında ters ilişki olduğu yapılan çalışmada görülmüştür.

Um-e-, Iqbal ve Rasheed (2019) güç mesafesini, istismarcı denetim ve iş yeri sapkınlığı ile birlikte çalışmışlardır. Araştırmada; güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda çalışanlar, kötü niyetli bir denetimi sorgulamadan kabul ettikleri görülmüştür. Ayrıca yüksek güç mesafesi olan toplumlarda çalışanlar, amirlerin taciz edici davranışlarını da daha çok normal kabul etmektedirler.

Georgiou, Stavrinides ve Fousiani (2013) araştırmalarında otoriter ebeveynlik, güç mesafesi ve zorbalık eğilimini birlikte incelemişlerdir. Çalışmada dikey kültürel değerlere sahip çocukların zorbalık yapma olasılıkları üzerinde durulmuştur. Sonuçta güç mesafesinin, zorbalık eğiliminin yordayıcısı olduğu görülmüştür.

1.2. Okul İklimi

1.2.1. Okul İkliminin Tanımlanması

Okul iklimi üzerine farklı çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda yapılan tanımlamaların çoğu okuldaki insan ilişkileri üzerine kurulmaktadır. Literatüre bakıldığında okul iklimi tanımı üzerine bir fikir birliği olmadığı görülmektedir (Çalık ve Kurt, 2010). Yapılan tanımlamalarda bir başka ortak nokta iklimin okula bir kimlik kazandırmasıdır. Okul iklimi, okulun işleyişiyle ortaya çıkan ve inanç, tutum, değer, beklenti ve davranışlar iklimi şekillendirir. İklitle birlikte okul üyelerinin birbirleriyle etkileşimleri, önem verdikleri şeyler, karar süreçleri ve tepki şekilleri ortak bir anlayışa varır (Balcı, 2002).

Okullar görünüşte birbirine benziyor olsa da sosyal oluşumlarına bakıldığında her okulun kendine ait bir kişiliği vardır (Şişman ve Turan, 2005). Bu kişilikleri birbirinden ayıran asıl etmen sistemdeki kişilerdir. Sistemdeki bireylerin kişisel olarak gösterdiği farklılıklar bir bütün olarak isteme yansımaktadır (Aydoğan, 2019). Okulların kendine has bu kişiliği örgüt veya okul iklimi diye adlandırılır (Şişman ve Turan, 2005). Örgüt yapısı incelendiğinde örgütün amacı, örgütün hiyerarşisi,

işleyişle ilgili diğer çeşitli unsurlar üzerinden örgüt için bir karakter yapısı ortaya konulabilir. Fakat işgörenlerin iletişim şekilleri, örgütsel bağlılıkları, samimi ve içten olmaları gibi yönlerini incelemeden örgütün kişilik yapısının saptanması pek mümkün değildir (Ertekin, 1978).

İklim, örgütte, daha çok insan ilişkilerini ve insan ilişkilerinde davranış boyutunu ele alan bir kavramdır (Şişman, 2012). Örgüt üyelerinin kişilik yapıları, arkadaşlık ilişkileri ve gruplaşmalar, örgütün yönetilme ve yönetme anlayışı iklimden etkilenir ve iklime etki eder (Baykal, 2007). Okulda iklim, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasındaki ilişkiyi şekillendiren inanç, değer ve davranış şekilleridir (Welsh, 2000). İklim örgüt uygulamalarından ortaya çıkar ve insanların davranış ve tutumlarını etkiler (Çalık ve Kurt, 2010).

İklim, örgüt ortamının havasına yönelik bir algılamadır. İşgörenlerin örgüte yönelik duygularını tanımlaması ile ortaya çıkar ve kişiye göre farklılıklar gösterebilir (Karadağ, Baloglu, Korkmaz ve Çalışkan, 2008). Okulda olmanın öğrenci, öğretmen ve yöneticilerde oluşturduğu his okul iklimini ortaya çıkarır (Tableman, 2004).

1.2.2. Okul İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi boyutlarına ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Taymaz (2015) örgüt iklimi boyutlarını bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler şeklinde üç grupta incelemiştir.

- Bireysel Özellikler: Örgütteki çalışma ortamlarında, işgörenlerin özlük hakları, saygınlık ve güven duyguları, iş doyumları ve kariyer olanaklarını kapsamaktadır.

- Örgütsel özellikler: Örgüt amaçları ve politikası, düşünce yapısı, çalışanların içinde bulunduğu fiziki koşullar, çalışanlara verilen yetki ve sorumluluklar, çalışma şartları, çatışma durumları, ödül-ceza sistemleri, gelişme potansiyeli ve örgütün kaynaklarını içerir.

- Çevresel özellikler: Örgütün bulunduğu çevrenin yapısal özellikleriyle birlikte, çevrenin örgütten beklentilerini ve bu beklentilerin ulaşılma düzeyini ifade eder.

Yönetici ve öğretmen davranışlarından yola çıkarak örgüt iklimi boyutlarını sıralayan Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991), örgüt ikliminde 6 boyut oluştuğunu ifade

etmişlerdir. Bu boyutlandırmaya göre örgüt ikliminin 6 boyutunun 3'ü yönetici davranışlarını, 3'ü de öğretmen davranışlarını içermektedir. Okul yöneticilerinin davranışlarıyla ilgili olan boyutlar destekleyicilik, yönlendiricilik ve sınırlayıcılık şeklinde sıralanırken öğretmen davranışlarıyla ilgili boyutlar profesyonellik, samimiyet ve ilgisizlik şeklinde ifade edilmiştir.

Litwin ve Stringer (1968)'a göre örgüt iklimi boyutları yapı, sorumluluk, ödül, samimiyet, destek, çatışma, standartlar, kimlik ve risk şeklindedir. Bu boyutların aile ve sosyal grupların değerlendirilmesi için kullanılmaması gerektiği belirtilmiştir. Çeşitli özellikleri taşıyan organizasyonlar ve görev gruplarında geçerli olacak bir boyutlandırma olduğu vurgulanmıştır. Grubun ölçülebilir özelliklerinden bazılarını ortaya koymak için ve diğer örgütlerle farkı belirlemek için kullanılabilir bir boyutlandırmadır.

1.2.3. Okul İkliminin Türleri

Okul iklimi türleri üzerine farklı farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Hoy ve Clover (1986; akt. Dağ, 2020)'a göre okul ikliminin dört türü vardır. Bunlar açık iklim, ilgili iklim, ilgisiz iklim ve kapalı iklim şeklinde sıralanabilir.

1.2.3.1. Açık İklim

Açık iklimli örgütlerde ilişkiler samimiyet, dürüstlük ve süreklilik üzerine kuruludur. Bu iklimin baskın olduğu okullarda okul yönetimiyle diğer tüm paydaşlar arasında pozitif bir hava vardır. İklim okulda yukarıdan aşağıya her kademede hissedilir ve öğrencilere kadar yansır. Açık iklimde okul yönetimleri denetleyici rollerinden çok rehberlik edici yönlerini öne çıkarır (Hoy, 2003).

Öğretmenler arasında saygıya dayalı bir ilişki ve dayanışma vardır. Öğretmenler üretken ve katılımcıdır. Okulda iş doyumu yüksektir. Yaşanan çatışmalarda tüm bireyler güven içerisinde fikirlerini beyan edebilmektedirler. Yönetim ve işleyiş şeffaftır. Okul yönetimi öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak için çaba gösterir (Aydın, 2000).

1.2.3.2. İlgili İklim

İlgili iklim türüne sahip okullarda yöneticiler iyi bir lider olamamışken, öğretmenler yöneticiye rağmen iyi işler yapmaya çalışmaktadırlar. Okul yöneticisi öğretmenlere angarya işler verirler. Yöneticiler öğretmenlerin sosyal ve mesleki gelişimlerini önemsemezler. Bütün bunlara rağmen bu iklim tipinde öğretmenler azimlerini ve isteklerini koruyarak, kendi aralarında dayanışma ve gayret göstererek okullarında aslında beklenmeyecek başarılar gösterirler (Hoy ve Clover, 1986).

1.2.3.3. İlgisiz İklim

İlgisiz iklim türüne sahip okullardaki yöneticiler öğretmenlere çeşitli imkânlar sunup öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmaya çalışmalarına rağmen öğretmenler sorumluluk almaktan sürekli kaçınırlar. Öğretmenler grup çalışmalarına katılmazlar ve okulda müdürün liderliğini desteklemezler. Öğretmenler kendi aralarında da bir işbirliği içerisinde değillerdir. Öğretmenler okulda etkili olabilecek bir lideri istemezler. Öğretmenleri gereksiz kırtasiyecilik işleri ile uğraştırmayan okul müdürünün etkili ve istekli liderliğine rağmen öğretmenler sorumluluk almaktan ve çalışmalara aktif katılımdan sürekli kaçınırlar. Meslektaşlarına ve okul müdürüne karşı iletişimleri ve saygıları düşüktür (Hoy ve Miskel, 2012).

1.2.3.4. Kapalı İklim

Kapalı iklim türünde okulda çok fazla anlaşılmazlık ve engelleme vardır. Çalışanların birlik beraberlik duyguları gelişmiş değildir. Kapalı iklime sahip okullarda samimiyet yerine resmiyet ağır basmaktadır (John ve Taylor, 2002).

Kapalı iklim türünde iş doyumu düşüktür. Yönetimde demokratik bir anlayış benimsenmemiş aksine otoriter bir yönetim söz konusudur. Hiyerarşiye önem verilir ve sıkı bir denetim uygulanır (Can, 2005).

Kapalı iklim türünde öğretmen motivasyonu okul müdürü tarafından önemsemez. Öğretmenler grup çalışmalarındansa bireysel çalışmayı tercih ederler. Öğretmenlerin sosyal gereksinimleri okul yönetimi tarafından önemsenmez. Okul müdürü etkinliklerde kolaylaştırıcı bir yaklaşımda bulunmaz ve bu nedenle öğretmenlerin moral ve motivasyonları düşer. Öğretmenler okul müdürünün bu yaklaşımı sonucunda etkinlik ve çalışmalardan uzak durmayı tercih ederler. Okuldaki

standartlar müdür tarafından belirlenir, müdür öğretmenleri okula dair süreçlere dahil etmez. Okul müdürünün eylemlerinde içten ve samimi olmadığı öğretmenler tarafından yoğun bir ŗekilde hissedilir (Halpin, 1966).

Kapalı iklimde özerk davranışlar engellenir, okul müdürünün kararlarında keyfiyet görülür. Okul müdürü başarının arttırılması için sürekli direktifler verir fakat örnek alınacak herhangi bir davranış sergilemez. Okul içinde ve dışında çok küçük gruplar haricinde öğretmenler yalnızdır. Örgüt yöneticisi genellikle keyfi bir biçimde örgüte dair kuralları belirler (Halpin, 1966). Bu iklim tipinde öğretmenler, okulu terk etme eğilimindedir (Arı, 2011).

Kapalı iklim türünde genel olarak öne çıkan özellikler şu ŗekilde sıralanabilir (Aydın, 2000):

- Üst düzey engelleme
- Basit düzey engellenme
- Açık bir sosyal mesafe
- Üst düzey üretim hedefleri
- Basit düzey görev odaklılık
- Anlayışsızlık ve hoşgörüsüzlük

1.2.4. Okul İklminde Okul Müdürünün Rolü

Okul yöneticisi okulun mkemmek oluşunda anahtar role sahiptir. Okuldaki en etkili ve önemli kişi okul yöneticisidir. Okul yöneticisinin becerileri sınıftaki eğitsel çalışmalara kadar etki gösterir. Çünkü okuldaki iklimi, öğretmenlerin bağlılıklarını, bütün paydaşların moral ve motivasyonlarını yöneten ve yönlendiren kişi okul yöneticisidir (Topaloğlu, 2009). Yapılan araştırmalarda okulların mkemmek oluşundaki faktörler arasında okul yöneticilerinin çok önemli rolü olduğu görülmüştür (Balcı, 2002).

Etkili okullar incelendiğinde yapılan çalışmaların ve oluşan başarılı okul profilinin kendiliğinden oluşmadığı görülebilir. Bütün bu iyi sonuçların altında okul yöneticilerinin planlı çalışmaları yatmaktadır (Cerit, 2005). Okul yöneticileri okulda öğrenme kültürünü oluşturan ve bu kültürün okul paydaşlarının tümü tarafından paylaşılmasını sağlayan, öğrenme ortamını sürekli geliştiren, bütün bunlarla birlikte okul ikliminin, okul performansının, okul etkililiğinin, okuldaki öğretimin kalitesinin

sınırlarını çizen kişidir (Turan, 2006). Okul iklimi, okul yöneticilerinin yaklaşım ve çalışmalarından doğrudan olumlu ya da olumsuz olarak etkilenir (Sular, 2017).

1.2.5. Okul İklimi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

1.2.5.1. Okul İklimi ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Ayık ve Diş (2015) yapmış oldukları çalışmada örgüt iklimi ve dönüşümcü liderlik kavramlarını ele almışlardır. Aradaki ilişkiye bakıldığında iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İki değişkenin alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı yordamalar olduğu ortaya konumuştur.

Öztürk ve Zembat (2015) araştırmalarında iklimi yaratıcı liderlik ile birlikte ele almışlardır. İnceleme sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlara bakıldığında hizmet süresi daha çok olan öğretmenlerin okul iklimi algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür.

Akbaba ve Erdoğan (2014) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin ve okul idarecilerinin görüşlerini alarak okul ikliminin nasıl oluştuğunu incelemişlerdir. Araştırmada okul idarecilerinin okulda iklim oluşmasında tutum ve davranışları ile etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin olumlu iklim için çabalamalarının da katkısı olduğu belirlenmiştir. Okul ikliminin oluşmasında yönetici ve öğretmenlerin yanı sıra velilerin, öğrencilerin, öğretmen olmayan personelin ve çevrenin katkıları olduğu ifade edilmiştir.

Erdoğdu ve Umurkan (2014) yaptıkları çalışmada okul iklimi ile teknolojik liderlik değişkenlerinin ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmada okul iklimi ve alt ölçeklerinin teknolojik liderlik rolü üzerinde; yakından kontrol, destekleme, mesleki dayanışma, samimiyet ve ilgisiz davranışlar şeklinde önem sırası oluşmuştur. Bir diğer bulgu da sağlıklı bir okul ikliminde, öğretmenlerin yöneticilerini teknolojik liderlik özelliğine dönük algıladıkları görülmüştür.

Göcen ve Kaya (2014) araştırmalarında imam hatip lisesi öğretmenleri ve yöneticilerinin okul iklimi algılarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerinin algılanan okul iklimi üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Verilere göre imam hatip okullarında sırasıyla “Anlayış Gösterme”,

“Yakından Kontrol”, “İşe dönüklük”, “Moral” ve “Samimiyet” boyutlarının okul iklimi üzerinde nispeten daha önemli olduğu belirlenmiştir.

Çağlayan (2013) çalışmasında okulun iklimini incelerken okulun büyüklük ve statüsünü araştırmasına konu edinmiştir. Araştırmada örneklem olarak İzmir’deki 16 devlet okulu ve 4 özel okulda çalışmakta olan öğretmenler ve ikinci kademe öğrencileri seçilmiştir. İncelemede okul iklimi algısının okul büyüklüğü ve statüsüyle anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre küçük ölçekli okullardaki okul iklimi, büyük ölçekli okullardaki okul iklimine göre öğretmenler ve öğrenciler tarafından daha olumlu algılanmaktadır. Özel okullarda görevli öğretmenlerin iklim algıları diğer devlet okullarında çalışan öğretmenlerin okul iklimi algılarına göre daha yüksek iken öğrencilerde tersi bir durum görülmüştür. Öğrenciler arasında devlet okulundaki öğrencilerin, özel okullardaki öğrencilere göre daha yüksek bir okul iklim algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayık ve Şayir (2014) çalışmalarında örgüt ikliminin öğretim liderliği ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre örgüt ikliminin öğretimsel liderlik ile orta düzeyde pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Araştırmada alt boyutlar bazında da çeşitli ilişkiler ortaya konulmuştur.

Bal Taştan (2014) yaptığı çalışmada iklim ile örgütsel adanmışlık ilişkisini birlikte incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerce algılanan yüksek bir psikolojik güçlendirme olduğunda, iklim ile adanmışlık ilişkisinin daha güçlü olduğu görülmüştür.

Çağlayan (2014) yaptığı çalışmada okul binalarının fiziksel özelliği ile öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişkiyi farklı demografik değişikliklerle birlikte incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler okul iklimini “kısmen katılıyorum” düzeyinde algılamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları okul ikliminin cinsiyet, mesleki hizmet süresi, okuldaki hizmet süresi, okulun yaşı değişkenleriyle anlamlı bir ilişkisi görülmemişken; eğitim düzeyi, çalıştıkları okulun büyüklüğü ve statüsü değişkenleriyle anlamlı bir ilişkisi görülmüştür. Öğretmenler okul binalarının fiziki yeterliliğini ise “kısmen yeterli” düzeyinde algılamakta oldukları belirlenmiştir. Bu algının cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki hizmet süresi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmazken okuldaki hizmet süresi, okulun büyüklüğü ve statüsü

ile anlamlı bir ilişkisi görülmüştür. Araştırmanın başka bir bulgusu ise okul ikliminin, okulun fiziki yapısına ilişkin öğretmen algıları ile yordanabileceğidir.

Erol (2014) araştırmasında örgüt iklimini örgütsel politika algısı ile birlikte incelemiştir. Araştırmada bürokratik iklimin eğitim fakültelerinde hakim iklim olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel iklimin unvan, yöneticilik durumu ve yöneticilik çeşidi değişkenleri ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.

Çelik (2014) araştırmasında örgüt ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan çalışmada değişkenler arasında anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Öğretmenlerin performanslarında müdür desteği, kurallarda ve uygulamalarda açıklık, fiziki ortam, ortak eğitim amaçları en çok etki eden örgüt iklimi değişkenleri olarak görülmüştür. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre bağımsız anaokulunda görevli öğretmenlerin okul iklimi algıları, ilkokullarda görev yapan anasınıfı öğretmenlerinin iklim algılarına kıyasla daha olumlu olduğu ortaya konulmuştur.

1.2.5.2. Okul İklimi ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Allen, Grigsby ve Peters (2015) araştırmalarında okul iklimini dönüşümcü liderlik ve öğrencilerdeki matematik başarıları ve okuma başarıları ile birlikte ele almışlardır. Araştırmaya 6 okul müdürü ve 55 öğretmen katılmıştır. Çalışmada dönüşümcü liderliğin okul iklimiyle pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Okul iklimi ve dönüşümcü liderliğin öğrenci başarıları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Duff (2013) çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları okul iklimini açıklamak istemiştir. Uygulama Güney Gürcistan'daki 4 okulda yapılmıştır. Veriler bu okullarda görev yapan 11 yönetici ve 244 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmadaki 4 okulda da yöneticilerin okul iklimi algılarının öğretmenlere göre daha olumlu olduğu görülmüştür.

Gaines (2011) okul iklimini okul müdürlerinin liderlik türleriyle birlikte incelemiştir. Araştırmaya 7 okul müdürü ve 166 öğretmen katılmıştır. Sonuçlara göre okul ikliminin okul müdürünün liderlik stiliyle ilişkisi olduğu görülmüştür.

Douglas (2010) araştırmasında okul iklimini öğretmen bağlılığı ile birlikte incelemiştir. Araştırma Alabama’da 67 ilkokulda çalışmakta olan 1353 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma verileri “Örgütsel İklim Endeksi” ve “Örgütsel Bağlılık Anketi” ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarında okul iklimi ile öğretmen bağlılığının ilişkili olduğu görülmüştür.

Hampton (2008) araştırmasında okul iklimiyle öğrencilerin akademik başarısı ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya 33 okuldan 599 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre test puanlarının öğretmen açıklığı ile orta derecede, okul müdürünün açıklığı ile düşük bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Açık ve ilgili iklimin hakim olduğu okullardaki öğrencilerin, kapalı ve ilgisiz iklimin hakim olduğu okullardaki öğrencilere göre daha yüksek test puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Cotten (2003) araştırmasında okul iklimi ve öğretmen yıpranması ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya 37 ilkokuldan 2838 kişi katılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul iklimi öğretmen yıpranma oranının yordayıcısı olduğu görülmüştür. Okul müdürünün deneyimi ile okul iklimi arasında bir ilişki görülmemiştir.

Sutherland (1994) olumlu okul iklimini araştırmasına konu edinmiştir. Araştırmada verileri “Öğretmen Algı Ölçeği” ile 150 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada öğretmenler genel olarak saygının, moralin, güvenin, gelişimin iyi bir okul ikliminde mutlaka olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Erkek öğretmenlerin ve 5 yıl üstü hizmet süresi olanların daha yüksek bir okul iklimi algısına sahip oldukları görülmüştür.

Bailey (1988) araştırmasında okul iklimi ile okul müdürünün liderlik stilini birlikte incelemiştir. Araştırma Batı Virjinya’daki liselerde çalışan 235 öğretmen verisi değerlendirilerek yapılmıştır. Araştırmada liderlik şekli ile okuldaki iklim arasında ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada okul ikliminin okul büyüklüğü ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin okulda yöneticileriyle ilgili algıladıkları örgütsel güç mesafesiyle algılanan okul iklimi arasındaki ilişkinin ve öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, öğretmenin sendika bilgisi, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün sendika bilgisi, çalışılan okulun türü ve memleketinde çalışma durumu açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının inceleneceği bu çalışma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanan betimsel bir araştırmadır. İki veya daha çok sayıdaki değişkenin, arasındaki değişimi ve bu değişimin derecesini belirlemeye yönelik araştırma modeline ilişkisel tarama modeli denir (Karasar, 2012).

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılarla ilgili sosyodemografik bilgileri elde etmek maksadıyla araştırmacının geliştirmiş olduğu ‘Sosyodemografik Bilgi Formu’ kullanılmıştır. Araştırma grubunun örgütsel güç mesafesi algılarını ölçmek maksadıyla Yorulmaz , Çolak ve Altınkurt’un (2018) geliştirdiği ‘Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği’, okul iklimi algılarını ölçmek amacıyla Canlı, Demirtaş ve Özer’in (2018) geliştirdiği ‘Okul İklimi Ölçeği” katılımcılara uygulanmıştır. Aşağıda veri toplama araçlarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

2.2.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmacının geliştirmiş olduğu ‘Sosyodemografik Bilgi Formu’ katılımcılarla ilgili sosyodemografik bilgileri elde etmeyi amaçlamaktadır. Sosyodemografik Bilgi Formu katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, sendika bilgisi, okul müdürünün cinsiyeti, okul müdürünün sendika bilgisi, çalışılan okulun türü ve memleketinde çalışma durumunu belirlemek için sorulan sorulardan oluşmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği

Yorulmaz ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği (ÖGMÖ) beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin yanıt seçenekleri 1-Hiçbir zaman ile 5-Her zaman arasında yanıtlanabilmektedir. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin (ÖGMÖ), Gücü Kabullenme, Gücü Araçsal Kullanma, Gücü Meşrulaştırma ve Güce Razi Olma alt boyutlarından ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin üçü ters puanlanmaktadır. Faktörlerin Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarına bakıldığında; Gücü Kabullenmede .79, Gücü Araçsal Kullanmada .77, Gücü Meşrulaştırmada .74 ve Güce Razi Olmada .80 şeklinde hesap edilmiştir. Alt ve üst %27'lik gruplarda maddelerin ortalama puanlarına bakılmış, tüm maddelerin anlamlı şekilde ayırt edici olduğu belirlenmiştir.

2.2.3. Okul İklimi Ölçeği

Canlı, Demirtaş ve Özer'in (2018) geliştirdiği Okul İklimi Ölçeği beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar “demokratiklik ve okula adanma”, “liderlik ve etkileşim”, “başarı etkenleri”, “samimiyet ve çatışma” şeklindedir. Ölçekte toplam 23 madde bulunmaktadır. Ölçeğin yanıt seçenekleri (5) Her zaman ile (1) Hiçbir zaman aralığında değişmektedir. Ölçeğin güvenirlik analizleri sonucunda, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve demokratiklik ve okula adanmada .91, liderlik ve etkileşimde .90, başarı etkenlerinde .75, samimiyette .85 ve çatışmada .73 şeklinde belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Varsayımlar

2.3.1. Örneklem Büyüklüğü

Araştırmada 20 maddeden oluşan Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği (Yorulmaz vd., 2018) ve 23 maddeden oluşan Okul İklimi Ölçeği (Canlı vd., 2018) kullanılmıştır. Kline (2016)'e göre ideal örneklem büyüklüğü 200'dür fakat bu sayı 100'e kadar da inebilir. Güvenilir sonuçlar alabilmek için örneklem büyüklüğünün yeterli büyüklükte olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Yeterli büyüklük, uygulanan ölçeklerdeki madde sayısı dikkate alınarak hesaplanabilir (Bryman ve Cramer, 2001). Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2016), araştırmada kullanılan

ölçeklerden en fazla maddeye sahip olanının madde sayısının 5 katı bir örneklemin yeterli olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerden, madde sayısı fazla olanının 23 maddeye sahip olduğu görülmüş ve örneklemin, bu ölçeğin madde sayısının 5 ile çarpımından (23×5) yola çıkarak toplamda en 115 olması gerektiği görülmüştür. Sonuç olarak araştırmanın güvenilir sonuçlar vermesi için gerekli olan yeterli örneklem büyüklüğü uygulamalara katılan 343 gönüllü öğretmen ile sağlanmıştır.

2.3.2. Kayıp Veri

Araştırmada ölçümler yapılırken ölçeklerdeki maddelerden en az birinin yanıtlanmaması gibi durumlarda oluşan açığa kayıp veri denir (Akbaş ve Koğar, 2020). Araştırma ölçek uygulamalarında toplam 400 kişiye ulaşılmış ve ulaşılan kişilerin 343'ünden kişiden geri dönüş alınmıştır. Bu geri dönüşlerdeki ölçeklerde herhangi bir hata ya da eksik olmadığı görülmüş ve geri dönüş sağlayan 343 gönüllü öğretmen ile analiz çalışmalarının yapılmasına karar verilmiştir.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Rize ili genelindeki MEB'e bağlı okullarda 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görevli olan ilkokul öğretmenleri, ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğü düşünüldüğünde zaman yönünden olanaksızlık ve maddi imkânsızlıklar nedeniyle örneklem ile çalışma tercih edilmiştir. Araştırma örnekleminde çalışabilmek için izin vermeye yetkili kurum olan Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne resmi müracaat ederek gerekli izinler alınmıştır. Örneklem, evrendeki okullardan basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm elemanlar eşit derecede seçilme şansına sahiptir. Evrenin tam anlamıyla yansıtılması gerçekçi olmasa da kullanılan bu örnekleme yönteminin evrene en yakın temsil kabiliyetine sahip olduğu söylenebilir (Özen ve Gül, 2007). Örneklemdeki sayı tamamen şansa bırakılmıştır (Karasar, 2018).

2.5. Verilerin Toplanması

Rize ili genelindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güç mesafesi ve algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma için öncelikle veri toplama araçları ve ölçekleri hedef öğretmen kitlesine ulaştırabilmek için izin vermeye yetkili makam olan Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne resmi müracaatta bulunulmuş ve gerekli izin alınmıştır. Resmi izinle birlikte seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen okullara gidilmiş, kişisel bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı gibi etik beyan sözlü olarak sunulmuş, araştırmaya katkıda bulunmak isteyen gönüllü öğretmenler ile formlar elektronik ortamda paylaşılmıştır. Öğretmenler elektronik ortamda Google form aracılığıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği” ve “Okul İklimi Ölçeği” maddelerini yanıtlamışlardır. Kayıp veri çalışmasından sonra 343 veri analiz için değerlendirmeye alınmıştır.

2.6. Verilen Analizi

Araştırmada veriler toplandıktan sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ile birlikte AMOS (Analysis of Moment Structures) programları kullanılarak veriler üzerinde analiz çalışmaları yapılmıştır. SPSS programı yardımıyla verilerde kayıp veri hakkında incelemeler yapılmıştır. Örneklemin özelliklerini belirlemek için araştırma verileri üzerinden katılımcıların demografik özellikleri çıkarılmış ve verilerin ortalama ve standart sapma puanları çıkarılmıştır.

Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi ölçeklerinin toplam ve alt boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, memlekette çalışma durumu, sendika üyeliği ve okul müdürünün cinsiyeti değişkenleriyle ilgili ilişki incelemesinde homojenlik gösteren dağılımlarda t-Testi, homojenlik göstermeyen dağılımlarda Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ölçeklerin toplam ve alt boyut bazında mesleki hizmet süresi, okul türü ve okul müdürüyle aynı sendikada olma değişkenleriyle ilgili ilişki incelemelerinde homojenlik gösteren dağılımlarda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), homojenlik göstermeyen dağılımlarda Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki incelemesi yaparken korelasyon analizi

kullanılmıştır. Örgütsel güç mesafesinin okul iklimi üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenirken çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizinde yorumlar yapılırken kullanılan değer aralıkları $r = 0.00-0.30$ aralığı düşük; $r = 0.30-0.70$ aralığı orta; $r = 0.70-1.00$ aralığı yüksek ve $r = 0.00$ ise ilişki yok şeklindedir (Büyüköztürk vd., 2016).

2.7. Bulgular

2.7.1. Araştırmanın Örneklemine Demografik Niteliklerini Gösteren Bilgiler

Araştırmanın örnekleminde bulunan Rize ili genelinde görevli öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, memlekette çalışma durumu, okul türü, sendika üyeliği, okul müdürü sendika üyeliği ve okul müdürü cinsiyeti değişkenlikleriyle ilgili bilgiler ve dağılımlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi, memlekette çalışma durumu, okul türü, sendika üyeliği, okul müdürü sendika üyeliği ve okul müdürü cinsiyeti değişkenlerine göre dağılımlar

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	193	56,3
	Erkek	150	43,7
Yaş	25-44 Yaş Arası	261	76,1
	45-64 Yaş Arası	82	23,9
Medeni Durum	Bekâr	55	16,0
	Evli	288	84
Mesleki Hizmet Süresi	0-5 yıl	45	13,1
	6-20 yıl	213	62,1
	21-40 yıl	85	24,8
Memlekette Çalışma Durumu	Evet	146	42,6
	Hayır	197	57,4
Okul Türü	İlkokul	52	15,2
	Ortaokul	201	58,6
	Lise	90	26,2
Sendika Üyeliği	Evet	276	80,5
	Hayır	67	19,5
Okul Müdürüyle Aynı Sendika Üyeliği	Evet	120	35,0
	Hayır	141	41,1
	Bilmiyorum	82	23,9
Okul Müdürü Cinsiyeti	Kadın	16	4,7
	Erkek	327	95,3
Toplam		343	100

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmadaki öğretmenlerin 193'ü (%56,3) kadın, 150'si (%43,7) erkektir. Öğretmenlerin 261'i (%76,1) 25-44 yaş, 82'si (%23,9) 45-64 yaş grubunda yer almaktadır. Medeni durum incelendiğinde öğretmenlerin 55'i (%16) bekâr, 288'i (%84) evlidir. Örneklemenin mesleki hizmet süresine bakıldığında 45'i (%13,1) 0-5 yıl, 213'ü (%62,1) 6-20 yıl, 85'i (%24,8) 21-40 yıl olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 146'sı (%42,6) memleketinde çalışırken 197'si (%57,4) memleketinde çalışmadığı görülmüştür. Okul türü değişkeni bakımından öğretmenlerin 52'si (%15,2) ilkokulda, 201'i (%58,6) ortaokulda, 90'ı (%26,2) lisede görev yapmaktadır. Sendika üyesi olma değişkenine öğretmenlerin 276'sı (%80,5) evet cevabını, 67'si (%19,5) hayır cevabını vermiştir. Okul müdürleriyle aynı sendikanın üyesi olup olmadığı ile ilgili değişkene öğretmenlerin 120'si (%35) evet, 141'i (%41,1) hayır, 82'si (%23,9) bilmiyorum cevabını vermiştir. Okul müdürünün cinsiyeti değişkeninde katılımcıların 16'sının (%4,7) okul müdürü kadın iken 327'sinin (%95,3) okul müdürü erkektir.

2.7.2. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algıları

İlkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimine yönelik algıları Tablo 2'de, Tablo 3'te ve Tablo 4'te toplam ve boyutlar bazında sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	N	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Güç Mesafesi	343	2.25	0.53
Okul İklimi	343	3.87	0.62

Tablo 2'de öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının ortalaması $\bar{X} = 2.25$ olduğu görülürken okul iklimi algılarının ortalaması $\bar{X} = 3.87$ olarak görülmüştür.

Tablo 3. Alt boyutlarda öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Gücü Kabullenme	343	2.77	0.67
Gücü Araçsal Kullanma	343	1.92	0.80
Gücü Meşrulaştırma	343	1.74	0.68
Güce Razi Olma	343	2.57	0.77

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi alt boyutlarında; Gücü Kabullenme alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 2.77$, Gücü Araçsal Kullanma alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 1.92$, Gücü Meşrulaştırma alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 1.74$ ve Güce Rız Olma alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 2.57$ olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Alt boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

Okul İklimi Ölçeği	N	$\bar{X}$	SS
Demokratiklik ve Okula Adanma	343	4.02	0.70
Liderlik ve Etkileşim	343	4.00	0.92
Başarı Etkenleri	343	3.96	0.68
Samimiyet	343	3.83	0.76
Çatışma	343	3.54	0.91

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin okul iklimi alt boyutlarında Demokratiklik ve Okula Adanma boyutunda ortalamanın $\bar{X} = 4.02$, Liderlik ve Etkileşim alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 4.00$, Başarı Etkenleri alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 3.96$, Samimiyet alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 3.83$ ve Çatışma alt boyutunda ortalama $\bar{X} = 3.54$ olduğu görülmektedir.

2.7.3. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini görmek için t-Testi uygulanmış; test sonucunda ortaya çıkan veriler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	Kadın	193	2.24	0.51	-,459	341	.646
	Erkek	150	2.27	0.56			
Okul İklimi	Kadın	193	3.84	0.64	-.970	341	.333
	Erkek	150	3.91	0.59			

Tablo 5'te öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algı ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülüp görülmediği t-Testi kullanılarak incelenmiştir. Verilere bakıldığında örgütsel güç mesafesi ölçeğinin genel toplamı

$[t_{(341)}=-,459; p>.05]$ olduğu için örgütsel güç mesafesi puanlarında cinsiyet değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamaktadır. Tabloda ayrıca öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamalarının cinsiyet değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi kullanılarak incelenmiştir. Verilere bakıldığında okul iklimi ölçeğinin genel toplamı $[t_{(341)}=-.970; p>.05]$ olduğundan cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği söylenebilir.

2.7.4. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarında yaş değişkeninin anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığını belirlemek için t-Testi uygulanmış; test sonucu ulaşılan veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine ait t-testi sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	25-44 Yaş Arası	261	2.27	0.55	1,449	341	.148
	45-64 Yaş Arası	82	2.18	0.44			
Okul İklimi	25-44 Yaş Arası	261	3.87	0.87	-,154	341	.877
	45-64 Yaş Arası	82	3.88	0.88			

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algı ortalamalarında yaş değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği için t-Testi kullanılarak incelenmiştir. Verilere bakıldığında örgütsel güç mesafesi ölçeğinin genel toplamı $[t(341)=1,449; p>.05]$ olduğu için yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Tabloda ayrıca öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamalarının yaş değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi kullanılarak incelenmiştir. Verilere bakıldığında okul iklimi ölçeğinin genel toplamı $[t(341)=-,154; p>.05]$ olduğundan okul iklimi algılarının cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür.

2.7.5. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlere ait örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının medeni durum değişkeniyle birlikte istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi kullanılarak incelenmiş, test sonucu ulaşılan veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının medeni durum değişkenine ait t-testi sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	Bekar	55	2.30	0.67	,688	341	.492
	Evli	288	2.24	0.50			
Okul İklimi	Bekar	55	3.72	0.75	-1.897	341	.059
	Evli	288	3.90	0.59			

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algı ortalamalarında medeni durum değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi aracılığıyla incelenmiştir. Verilere bakıldığında örgütsel güç mesafesi ölçeğinin genel toplamı [$t_{(341)}=,688$; $p>.05$] olduğundan örgütsel güç mesafesi puanlarının medeni durum değişkeniyle istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Tabloda ayrıca öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamalarının medeni durum değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı t-Testi kullanılarak incelenmiştir. Verilere bakıldığında okul iklimi ölçeği genel toplamı [$t_{(341)}=-1.897$; $p>.05$] olduğundan okul iklimi puanlarının medeni durum değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir.

2.7.6. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarında mesleki hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış; test sonucu ulaşılan veriler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının mesleki hizmet süresi değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

	Hizmet Süresi	N	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Örgütsel Güç Mesafesi	0-5 (1)	45	2.65	0.60	Gruplar Arası	8.263	2	4.132	16.009	.000*	1>2
	6-20 (2)	213	2.20	0.51	Grup içi	87.750	340	.258			1>3
	21-40 (3)	85	2.17	0.45	Toplam	96.013	342				
					Gruplar Arası	2.087	2	1.043	2.749	.065	
Okul İklimi	0-5	45	4.01	0.72	Grup içi	129.019	340	.379			
	6-20	213	3.81	0.61	Toplam	131.106	342				
	21-40	85	3.94	0.59							

Tablo 8 incelendiğinde örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde mesleki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları [$F_{(340)}=2.749$; $p>.05$] olarak bulunmuş ve istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmüştür. Fakat öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları [$F_{(340)}=16.009$; $p<.05$] olarak bulunmuş ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmüştür.

2.7.7. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul iklimi Algılarının Memlekette Çalışma Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarında memlekette çalışma durumu değişkeni ile göre manidar bir farklılaşma oluşup oluşmadığı t-Testi kullanılarak incelenmiş ve bu testten edinilen veriler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının memlekette çalışma durumu değişkenine ait t-testi sonuçları

Memlekette Çalışma Durumu		N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	Evet	146	2.24	0.51	-,318	341	.750
	Hayır	197	2.26	0.54			
Okul İklimi	Evet	146	3.89	0.63	.506	341	.613
	Hayır	197	3.85	0.61			

Tablo 9’da görüleceği üzere memlekette çalışma durumu değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları [$t_{(341)}=-.318$; $p>.05$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir. Memlekette çalışma durumu değişkeni ile öğretmenlerin okul iklimi algıları [$t_{(341)}=.506$; $p>.05$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

2.7.8. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi algılarında okul türü değişkeni ile manidar bir fark oluşup oluşmadığını görmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış; test sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul türü değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

	Okul Türü	N	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Örgütsel Güç Mesafesi	İlkokul (1)	52	2.40	0.58	Gruplar Arası	2.013	2	1.007	3,641	.027*	1>3
					Grup içi	94.000	340	.276			
	Ortaokul (2)	201	2.26	0.53							
	Lise (3)	90	2.16	0.48	Toplam	96.013	342				
Okul İklimi	İlkokul (1)	52	4.06	0.55	Gruplar Arası	2.311	2	1.156	3,051	.049*	1>2
					Grup içi	128.794	340	.379			1>3
	Ortaokul (2)	201	3.84	0.62							
	Lise (3)	90	3.82	0.64	Toplam	131.106	342				

Tablo 10’da görüldüğü üzere örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre okul türü değişkeniyle birlikte öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları [$F_{(340)}=3,641$; $p<.05$], okul iklimi algıları ise [$F_{(340)}=3,051$; $p<.05$] olarak bulunmuş ve iki değişken için de okul türü değişkeninin istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.7.9. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul iklimi Algılarının Sendika Üyeliği Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini görmek için t-Testi uygulanmış ve bu testten edinilen veriler Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının sendika üyeliği değişkenine ait t-testi sonuçları

	Sendika Üyeliği	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	Evet	276	2.23	0.51	-1,235	341	.218
	Hayır	67	2.32	0.59			
Okul İklimi	Evet	276	3.89	0.60	1.333	341	.183
	Hayır	67	3.78	0.68			

Tablo 11’deki verilerde görülebileceği üzere sendika üyeliği değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları [$t_{(341)}=-1.235$; $p>.05$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sendika üyeliği değişkeni açısından öğretmenlerin okul iklimi algıları [$t_{(341)}=1.333$; $p>.05$] istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2.7.10. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Müdürüyle Aynı Sendika Üyeliği Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlere ait örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarında okul müdürüyle aynı sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülüp görülmediğini incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul müdürüyle aynı sendika üyeliği değişkenine ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

	Sendika Üyeliği	N	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P	LSD
Örgütsel Güç Mesafesi	Evet (1)	120	2.31	0.50	Gruplar Arası	2.607	2	1.304	4,745	.009	1>2
	Hayır (2)	141	2.15	0.52	Grup içi	93.406	340	.275			3>2
	Bilmiyorum (3)	82	2.34	0.56	Toplam	96.013	342				
					Gruplar Arası	3.303	2	1.652	4,394	.013	1>2
Okul İklimi	Evet	120	3.93	0.59	Grup içi	127.802	340	.376			3>2
	Hayır	141	3.75	0.64	Toplam	131.106	342				
	Bilmiyorum	82	3.98	0.60							

Tablo 12’de görüldüğü üzere örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi ölçeğinin toplamında varyanslar normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre okul müdürüyle aynı sendika üyeliği değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları [$F_{(340)}=4,745$; $p<05$], okul iklimi algıları ise [$F_{(340)}=4,394$; $p<05$] olarak bulunmuştur. İki değişken için de okul müdürüyle aynı sendika üyeliği değişkeninin istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma oluşturduğu görülmüştür.

2.7.11. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ve Okul İklimi Algılarının Okul Müdürü Cinsiyeti Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarında okul müdürü cinsiyeti değişkeninin anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığı t-Testi aracılığıyla incelenmiş ve test sonucundaki veriler Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi algılarının okul müdürü cinsiyeti değişkenine ait t-testi sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	SD	p
Örgütsel Güç Mesafesi	Kadın	16	2.13	0.74	-,934	341	.351
	Erkek	327	2.26	0.52			
Okul İklimi	Kadın	16	3.83	0.84	-,279	341	.781
	Erkek	327	3.87	0.61			

Tablo 12’de öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algı ortalamalarında okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi aracılığıyla incelenmiştir. Verilere bakıldığında örgütsel güç mesafesi ölçeğinin genel toplamı [$t_{(341)}=-,934$; $p>.05$] olduğu için okul müdürü cinsiyeti değişkeni ile istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşmanın bulunmadığı görülmüştür. Yine Tablo 12’de öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamalarının okul müdürünün cinsiyeti değişkeni ile istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma gösterip göstermediği t-Testi aracılığı ile incelenmiştir. Verilere bakıldığında okul iklimi ölçeğinin genel toplamı [$t_{(341)}=-,279$; $p>.05$] olduğu için okul müdürü cinsiyeti değişkeni ile göre istatistiksel açıdan manidar farklılaşma bulunmadığı ifade edilmiştir.

2.7.12. Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi arasında herhangi bir ilişki durumunun tespiti amacıyla korelasyon analizine başvurulmuştur. Korelasyon analizine ait veriler Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları

	Gücü Kabullenme	Gücü Araçsal Kullanma	Gücü Meşrulaştırma	Güce Razi Olma	Örgütsel Güç Mesafesi	Okul İklimi
Gücü Kabullenme	1					
Gücü Araçsal Kullanma	.400**	1				
Gücü Meşrulaştırma	.385**	.461**	1			
Güce Razi Olma	.209**	.441**	.333**	1		
Örgütsel Güç Mesafesi	.663**	.808**	.734**	.700**	1	
Okul İklimi	.211**	-.113**	-.036**	-.167**	-.048**	1

**p<.01

Tablo 14’teki veriler incelendiğinde örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasında istatistiksel anlamda negatif yönlü düşük bir ilişki görülmektedir. Tablo verilerinde örgütsel güç mesafesi alt boyutlarından gücü kabullenme ile okul iklimi arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki görülmüştür [$r=.211$ $p<.01$]. Yine tablo verileri incelendiğinde gücü araçsal kullanma ile okul iklimi arasında [$r=-.113$ $p<.01$]. Gücü meşrulaştırma ile okul iklimi arasında [$r=-.036$ $p<.01$]. güce razı olma ile okul iklimi arasında [$r=-.167$ $p<.01$] tabloya göre negatif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara göre okul iklimini, güç mesafesi alt boyutlarından sadece gücü kabullenmenin pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma, güce razı olma boyutlarının okul iklimi ile ilişkisi negatif yönlü olduğu görülmüştür. Örgütsel güç mesafesi alt boyutlarından okul iklimi ile en yüksek ilişkiyi gücü araçsal kullanma boyutu göstermektedir [$r=-.113$ $p<.01$]. Okul iklimi ile en düşük ilişki ise gücü meşrulaştırma boyutu arasında görülmüştür [$r=-.036$ $p<.01$].

2.7.13. Regresyon Analizi

2.7.13.1. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar

Örgütsel güç mesafesinin öğretmenlerin okul iklimi algıları düzeylerine etkisini ortaya çıkarmak için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizindeki varsayımlara ilişkin veriler aşağıda sunulmuştur.

2.7.13.1.1. Durbin Watson İstatistiği

Durbin-Watson istatistiği (dw), hataları inceleyip bunlar arasında ilişki olup olmadığını ölçen bir testtir. Bu testin en nemli ölçüm hedeflerinden biri otokorelasyondur. Test istatistik puanları 0 ve 4 arasındadır. Test sonucu 2 ise herhangi bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Fakat test sonuç değeri 2’den büyük ise negatif bir ilişki, 2 değerinden aşağıda bir değer ise pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Durbin-Watson istatistiğinde modeldeki yordayıcı ve gözlem sayısı büyüklüğü belirler (Field, 2013).

2.7.13.1.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım

Değişkenlerin birbirleriyle olan matematiksel ilişkisinin model yardımıyla belirlenmesi amacıyla regresyon analizi kullanılır. Bu istatistiksel yöntemde kaç değişken olduğuna göre tek ya da çok değişkenli olmak üzere iki farklı regresyon analizi yapılabilir (Gamgam ve Altunkaynak, 2017).

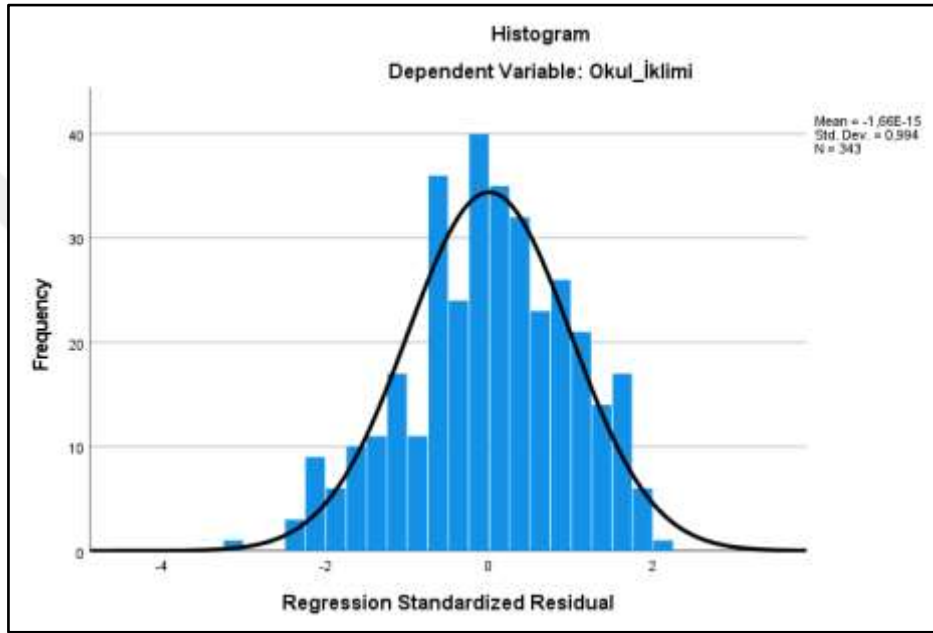
Tablo 15. Örgütsel Güç Mesafesi ile Okul İklimi için Çarpıklık ve Basıklık Katsayı Değerleri

	N	Skewness	Kurtosis
Gücü Kabullenme	343	-.03	.06
Gücü Araçsal Kullanma	343	.91	.67
Gücü Meşrulaştırma	343	.97	.43
Güce Razi Olma	343	.92	-.22
Örgütsel Güç Mesafesi Toplam	343	.60	.55
Demokratiklik ve Okula Adanma	343	-.74	.92
Liderlik ve Etkileşim	343	-1.02	.48
Başarı Etkenleri	343	-.22	-.34
Samimiyet	343	-.39	.03
Çatışma	343	-.52	-.06
Okul İklimi Toplam	343	-.44	-.07

Analiz için kullanılabilecek yöntemi belirlemeden önce dağılımın normallik gösterip göstermediği incelenmiştir. Çok değişkenli normalliğe karar verilirken

çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınır. Bu araştırmadaki örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi için çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15’ten yola çıkılarak yapılan araştırma kapsamında dağılımın normal olduğu kabul edilmiş ve normal dağılıma yönelik istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 değer aralığında bulunması normal dağılım olduğunu bize anlatmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal dağılım grafiği aşağıda Şekil 4’te sunulmuştur.

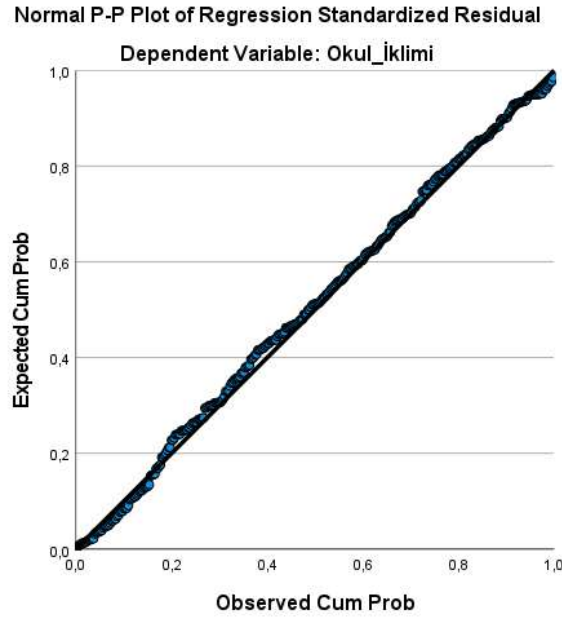


Şekil 4. Normal Dağılım Grafiği

Şekil 4’e bakıldığında grafiğin normal dağılımdan aşırı sapmadığı ve normallik varsayımı için olumlu karar verilebileceği görülmüştür.

2.7.13.1.3. Doğrusallık

Sağlıklı bir regresyon analizi yapılabilmesi için sağlanması gereken varsayımlardan biri de doğrusallık varsayımdır. Araştırmadaki bağımlı ve bağımsız değişken arasında doğrusal bir ilişki olmalıdır. Şekil 5’te örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi arasındaki ilişkiye yönelik doğrusallık grafiği sunulmuştur.



Şekil 5. Doğrusallık Grafiği

Şekil 5'e bakıldığında örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür.

2.7.13.2 Örgütsel Güç Mesafesinin Okul İklimi Üzerindeki Etkisi

Örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi üzerindeki etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Okul İkliminin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	3.65	.16		23.00	.00
Gücü Kabullenme	.30	.05	.32	5.54	.00
Gücü Araçsal Kullanma	-.12	.05	-.16	-2.48	.01
Gücü Meşrulaştırma	-.03	.06	-.04	-.58	.56
Güce Razı Olma	-.12	.05	-.15	-2.63	.01
R=.34	R ² =.11				
F _(4,338) =36.08	p=.00				

Tablo 16 incelendiğinde gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olma değişkenleriyle öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür [R=.34, R²=.11, F_(4,338)=10.650, p=.000]. Bu değişkenler ile okul ikliminin %11'i açıklanabilmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerindeki değişimin

%11'i örgütsel güç mesafesi ile açıklanabilir. Yordayıcı değişkenlerin okul iklimi üzerindeki önem sırası regresyon katsayısına (β) göre gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma, güce razı olma ve gücü meşrulaştırma şeklinde sıralanmaktadır. Gücü kabullenme boyutu ile okul ikliminin aralarında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel açıdan manidar ilişki tespit edilmiştir.



3. SONUÇ

3.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma çalışması öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarıyla okul iklimi algılarının ilişkisini incelemek ve örgütsel güç mesafesiyle okul iklimi değişkenlerinin öğretmenlerin bazı demografik değişkenlerine göre (cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, görev türü, okul türü) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

İş yerlerinde işveren ve işgören arasındaki ilişki birçok duruma etki edeceği yadsınamaz bir gerçektir. Bu ilişkiyi incelemek ve açığa çıkarmak üzere birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada bu ilişkilerde güç mesafesinin öğretmenler tarafından algılanması çeşitli değişkenlerle birlikte incelenmiştir.

Yapılan çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuca göre toplumda birtakım eşitlikçi olmayan uygulamaların ve katı hiyerarşik anlayışın görüldüğü söylenebilir. Araştırma bulgularına göre örgütsel güç mesafesi boyutlarında en yüksek puan, gücü kabullenme boyutuna aittir. Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2022), Atalay Aydemir ve Acuner (2021), Çiçek Sağlam ve Göl Dede (2020) yaptıkları çalışmalarda bu durumları destekler niteliktedir. Çalışmalarda örgütsel güç mesafesinin alt boyutlarında en çok puan gücü kabullenme boyutunda görülmüş ve çalışanların gücü kabullenme boyutunu orta düzeyde algıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; çalışanların üstlerinin görüşlerine ve fikirlerine makamlarından dolayı önem verdiği yorumu yapılabilir.

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları cinsiyet değişkeniyle istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma göstermemiştir. Ateş (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin mizaçlarını güç mesafesi algılarıyla birlikte incelemiş ve araştırma kapsamında öğretmenlerin güç mesafesi algıları cinsiyet değişkeniyle birlikte anlamlı farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Yorulmaz (2021) örgütsel güç mesafesi algısı üzerine yaptığı çalışmada örgütsel güç mesafesinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Zıblım

(2020) ve Yıldırım ve Deniz (2014) araştırmalarında algılanan örgütsel güç mesafesinin cinsiyet değişkeni ile istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılaşma göstermediğini saptamışlardır. Eğitim alışanları ile ilgili örgütsel güç mesafesi çalışmaları incelendiğinde zıt yönde farklı bulgulara da rastlanmaktadır. Özkan (2014) ve Uslu (2013) erkeklerin güç mesafesi algılarının kadınlardan yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır fakat diğer yandan Deniz (2013) kadınların daha yüksek bir güç mesafesi algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum Türkiye’de güç mesafesinin yüksek olması sebep olarak gösterilebilir. Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda hiyerarşi ve güç normal karşılanmaktadır. Dolayısıyla insanlar kendilerini örgüte yakın hissetmektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının yaş değişkeniyle birlikte istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ersoy (2019) ve Akyol (2009) da yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır. Yaş değişkenine göre anlamlı farklılıkların çıkmaması, öğretmenlerin okullardaki durumlarının ve konumlarının yaşlarından çok hizmet süreleriyle ilgili olması gösterilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel güç mesafesinde medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma görölmediği söylenebilir. Özveren Aşkın (2021) ve Deniz (2013) araştırmalarında aynı sonuca ulaşmışlardır. Yöneticilerin okullarını yönetirken öğretmenlerin medeni durumuna göre farklı davranışlar sergilemediği söylenebilir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güç mesafesinin mesleki hizmet süresi değişkeniyle birlikte istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma gösterdiği görölmüştür. Verilere göre mesleğinin başındaki öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları diğer öğretmenlere göre yüksektir. Kocabıyık (2017) güç mesafesi ile ilgili çalışmasında 26 yıl üstü hizmet süresi olan öğretmenlerin, 6-15 yıl arasındaki öğretmenlere göre daha yüksek güç mesafesi algıladığını ortaya koymuştur. Bu sonuç araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Fakat Ateş (2019) araştırmasında örgütsel güç mesafesi algısının mesleki hizmet süresi değişkeniyle anlamlı bir farklılaşma göstermediğini ifade etmiştir. Farklılıklar örneklem grubunun farklılığından kaynaklı olabilir. Mesleğinin başında henüz devlet sistemleriyle ve devlet temsilcileriyle tanışmış bireylerin durum karşısında yüksek güç mesafesi algılaması olağan bir

süreçtir. Öğretmenlerin meslekte hizmet süreleri arttıkça yüksek algılanan güç mesafesi diğer mesleki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin düzeyine gelecektir. Genç öğretmenlerin kuralları ve işleyişi daha az biliyor olması yüksek güç mesafesi algısı oluşturabilir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin aday öğretmenlik statüsü ile alt bir hiyerarşi kademesi gibi gösterilmesi ve adaylık sürecinde yöneticileri tarafından hakkında yeterlilik raporları yazılması bu algıyı ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının memlekette çalışma durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir. Bu bulguyu destekleyecek ya da reddedecek herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada bu sonucun çıkması öğretmenlerin memleketi olamasa genelde memleketinde yakın bir ilde çalışıyor olması ile alakalı olabilir. Ayrıca küreselleşen dünyada memleket kavramı eski gücünden uzaklaşmış olabilir.

Öğretmenlerin güç mesafesi algılarının çalıştıkları okul türüyle istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları okul türüne göre yüksekten düşüğe ilkokul, ortaokul ve lise şeklinde sıralanmaktadır. Manidar farklılık ilkokul ve lise arasında tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde çeşitli araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Altinkurt ve Yılmaz'ın (2012) araştırmalarında ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin daha yüksek güç mesafesi algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Göl Dede (2019)'un araştırmasında algılanan güç mesafesi ile okul türünün anlamlı bir ilişkisi görülmemiştir. Ateş (2019) ise araştırmasında lisede görevli öğretmenlerin güç mesafesini daha yüksek algıladıkları sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmalarda kapsama alınan okul türlerinin uyuşmaması, birbirinden bu kadar farklı sonuçlara ulaşmanın nedeni olabilir. Okul türü farklı okulların birbirlerinden oldukça farklı özellikleri olduğu görülmektedir. Yasal anlamda da okulların işleyişleri türlerine göre oldukça farklılık göstermektedir. Bu araştırmanın sonucuna göre; ilkokul öğretmenlerinin güç mesafesi algılarının anlamlı düzeyde yüksek çıkmasının nedeni ilkokul öğrencilerinin diğerlerine göre daha korunmaya muhtaç olması ve bu konularda sürekli emir ve talimatlar gelmesi, önleyici çalışmalar yapılması olabilir.

Öğretmenlerin güç mesafesi algıları sendika üye olma durumuna göre manidar bir farklılık göstermemiştir. Atmaca (2021) araştırmasında tersi bir sonuç olarak manidar bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılık araştırma örnekleminde

kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları yerlerdeki sendikal faaliyetler ve okul müdürlerinin sendikal faaliyetleri bu algı farklılığını ortaya çıkarabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının okul müdürüyle aynı sendikada olma durumuna göre manidar bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Veri analizleri sonucunda okul müdürüyle farklı sendikada olanlar, okul müdürüyle aynı sendikada olanlara ve okul müdürünün sendikasını bilmeyenlere göre daha yüksek güç mesafesi algıladıkları analizler sonucunda ortaya çıkmıştır. Oğuz, Bencik, Varan ve Çolak (2022) araştırmalarında okul müdürü ile aynı sendikada olmanın okul imkanlarına yönelik herhangi bir ayrıcalığa sebep olmadığını ve okul müdürünün kendi sendikasında olanlara karşı gizli ya da açık bir şekilde desteklediğine dair bir durumun olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde okul müdürüyle aynı sendikada olma değişkenini kullanan çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmadaki sonucun okul müdürlerinden, farklı sendikada olan öğretmenlere yönelik herhangi bir yönetsel tavır olması ile ilgili olabilir. Başka bir ihtimal de; öğretmenlerin farklı sendikaya üye olmalarının okul müdürü ile çatışma yaşatacağı düşüncesi bu yüksek güç mesafesi algısını ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırmada okul müdürünün cinsiyetinin öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güç mesafesine herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Farklı araştırmalarda farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Ülgen, Aktaş ve Aslan (2017) tarafından yapılan araştırmada kadın girişimcilerin daha düşük güç mesafesinde bir yönetim ortaya koydukları sonucuna ulaşmışlardır. Gül (2019) çalışmasında kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin daha düşük güç mesafesi algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaların yapıldığı yıl ve araştırmadaki evren ve örneklem farkından dolayı bu farklı sonuçlara ulaşılmış olabilir.

Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına Yönelik Sonuç ve Tartışma

Okulun hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli birçok iç ve dış etkenin sağlanması gerekmektedir. Okullardan üst düzeyde verim alabilmek için okul iklimi üzerine iyi ve sistematik çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Bu araştırmada okul iklimi ve öğretmenlerin okul iklimi üzerinde durulmuştur. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde okul iklimi alt boyutlarının hepsinde yüksek puanlar görülmektedir. Buna okullarımızda olumlu bir okul iklimi görüldüğü söylenebilir. Okul iklimi alt boyutlarında en çok puan demokratiklik ve okula adanma boyutunda görülmektedir. Diğer alt boyutları puan sırasıyla yüksek olandan başlayarak; liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet ve son olarak çatışma şeklinde sıralayabiliriz.

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet değişkeniyle manidar bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Bu sonuç doğrultusunda sonuçlara ulaşan çalışmalar literatürde görülmektedir. Seday (2021) çalışmasında okul ikliminin cinsiyet değişkeniyle manidar bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bakkal ve Radmard (2020) da benzer bir şekilde araştırmalarında ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin okul iklimi algılarında cinsiyet değişkeniyle birlikte manidar bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu sonuçların aksi yönde sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Durmaz (2020) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarında cinsiyet değişkeni ile anlamlı farklılaşma olduğunu söylemiştir. Araştırmada erkek öğretmenlerin okul iklimi algısı kadın öğretmenlerin okul iklimi algısına göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının yaş değişkeniyle göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonuçla paralel sonuçlara rastlamak mümkündür. Baykara (2009) araştırmasında okul ikliminin sadece samimiyet boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farka ulaşmıştır. Durmaz (2020) çalışmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarının yaş değişkeni ile istatistiksel açıdan manidar bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin okul iklimi algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği söylenebilir. Benzer sonuçlara ulaşmış, bu sonucu destekleyecek araştırmalar literatürde mevcuttur. Aydoğan (2019) ve Aygün (2016) araştırmalarında öğretmenlerin okul iklimi algılarının medeni durum değişkeni açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenin evli ya da bekar olmasının okul iklimi algılarında bir değişikliğe neden olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okul iklimi algılarında mesleki hizmet süresi değişkeniyle birlikte istatistiksel açıdan manidar bir farklılaşma olmadığı ortaya konmuştur. İlgili alanyazında benzer sonuçlar mevcuttur. Memduhoğlu ve Şeker (2010) araştırmalarında ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul iklimi algılarında mesleki hizmet süresi değişkeninin manidar bir farklılaşma oluşturmadığını ortaya koymuşlardır. Aynı şekilde Akar (2006) ve Kışmır (2021) mesleki hizmet süresi değişkeninin okul iklimi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı yorumuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan yola çıkarak meslekte hizmet süresinin okul iklimi algısı üzerinde pek belirleyici olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin memlekette çalışma durumu değişkeninin okul iklimi algılarını anlamlı bir şekilde farklılaştırmadığı görülmüştür. Okul iklimi ile memlekette çalışma değişkeninin birlikte ele alındığı çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Fakat Alpaydın ve Akkaya (2019) Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerine yönelik yaptıkları araştırmada öğrencilerin üniversite iklimi algılarında iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya koymuşlardır. Araştırmaya göre; memleketi Karadeniz bölgesinde olan öğrencilerin, memleketi Marmara bölgesinde olan öğrencilere göre iletişim alt boyutunda daha yüksek iklim algısına sahiptir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre okul iklimi algıları istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarında ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortaokul ve lise düzeylerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Saygılı (2010) araştırmasında okul ikliminin çözülme alt boyutunda lise öğretmenlerinin daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür. Bakkal (2019) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarında okul türü değişkeni olumlu sosyal gelişim uygulamaları ve öğrenci davranışları boyutlarında ilkokul öğretmenlerinin daha yüksek algıya sahip olduklarını belirlemiştir. Ekşi (2006) ve Arslan (2019) ise araştırmasında okul türü değişkeninin okul iklimi algısı üzerine anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir. Araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması okul türü havuzunun geniş olması ile ilgili olabilir. Özellikle liselerde fen lisesi, Anadolu lisesi, proje liseleri, meslek liseleri gibi çok farklı alt türün mevcut olması araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşmaya neden oluyor olabilir. Okul türüne göre okullar arasında her alanda büyük farklılıklar görülebilmektedir. Bu araştırmanın sonucuna göre ilkokul öğretmenlerinin okul iklimi

algılarının yüksek olmasında çalışma şekilleri etken rol oynuyor olabilir. Sınıf öğretmenlerinin okulda kendilerinin yönetiminde ve sorumluluğunda bir alana sahip olması, kendilerinin okulla daha güçlü bağlar kurmalarına ve daha yüksek bir okul iklimi algısına sahip olmalarına neden oluyor olabilir.

Öğretmenlerin sendika üyelik durumu değişkeninin okul iklimi algılarında anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmüştür. Bu konuda benzer çalışmalara rastlanmamıştır. Fakat Argon (2016) yöneticilerin kayırmacılık davranışları ile ilgili yaptığı çalışmada yöneticilerin sendika kayırmacılığı yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının okul müdürüyle aynı sendikada olma durumuna göre manidar bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Okul müdürüyle aynı sendikada olmayan öğretmenlerin okul iklimi algıları, okul müdürüyle aynı sendikada olanlar ve okul müdürlerinin sendikasını bilmeyen öğretmenlerin okul iklimi algılarına göre düşük olduğu görülmüştür. Bu alanda yapılmış çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Kemer (2021) araştırmasında herhangi bir anlamlı farklılaşma olmadığını söylemiştir. Fakat aksine bu çalışmada anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılık, olmuş veya olası bir çatışma durumuyla ilgili olabilir. Okul müdürlerinden farklı sendikada olanlara yönelik herhangi bir yönetsel tavır olması ya da öğretmenlerin farklı sendikaya üye olmakla okul müdürünü karşılarına alacaklarını düşünmeleri bu düşük okul iklimi algısını ortaya çıkarmış olabilir.

Okul müdürünün cinsiyeti değişkenine göre öğretmenlerin algıladıkları okul ikliminde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Literatürde aynı doğrultuda bir çalışmaya rastlanmazken farklı sonuçlara ulaşan farklı araştırmalar mevcuttur. Özbaş (2009) veliler üzerinde yaptığı araştırmasında kadın yöneticilerin okul-aile yönetim etkililiğinde daha verimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Teyfur (2011) erkek idarecilerin daha yetkeci davrandığını, kadın idarecilerin ise daha koruyucu ve destekçi davrandığını belirtmiştir. Dur (2011), erkek okul müdürlerinin yönetim fonksiyonlarını daha fazla uyguladığı sonucuna ulaşmıştır. Urlu (2002) ise araştırmasında kadın yöneticilerin daha demokratik ve insancıl bir yönetim anlayışı sergilediklerini saptamıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın genel hedefi doğrultusunda ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi arasında toplam bazda manidar bir ilişki görülmemiştir. Fakat okul iklimi ile örgütsel güç mesafesi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki görülmüştür. Araştırma sonucuna göre okul iklimi ile örgütsel güç mesafesi alt boyutu olan gücü kabullenme boyutunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülürken gücü araçsal kullanma ile güce razı olma boyutlarında negatif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. Buna göre; öğretmenlerin okul içinde eşit olmayan gücü kabul etme eğilimleri arttıkça okul iklim algılarının da arttığını, öğretmenlerin okul içinde eşit olmayan gücü kabul etme eğilimleri azaldıkça okul iklim algılarının da azaldığını söyleyebiliriz. Diğer yandan öğretmenlerin gücü araçsal kullanma ile güce razı olma algıları arttıkça okul iklimi algılarının azaldığı, öğretmenlerin gücü araçsal kullanma ile güce razı olma algıları azaldıkça okul iklimi algılarının arttığı görülmektedir. Alan yazında örgütsel güç mesafesi ve okul ikliminin birlikte çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu bulguyu destekleyecek ya da farklı sonuçlar ortaya koyacak bir referans yoktur. Fakat örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi değişkenlerinin farklı değişkenlerle çalışıldığı ve benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur.

Örgütsel güç mesafesinin birlikte çalışıldığı araştırmalar incelendiğinde; Güzel (2022) işe yabancılaşma ile, Jahangirov (2012) cam tavan engeli ile, Uslu (2013) örgütsel güven ile, Karaçelebi (2016) personel güçlendirme düzeyi ile, Kinter (2016) etkileşimci liderlik ile, Halo (2015) cam tavan sendromu ile örgütsel güç mesafesinin pozitif yönde ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Yine yapılan çalışmalarda Şeremet (2022) örgütsel adalet ile, Kinter (2016) dönüşümcü liderlik ile, Ertürk (2014) örgütsel vatandaşlık ile örgütsel güç mesafesinin negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Deniz (2013) örgütsel güç mesafesinin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olduğu, Has (2022) örgütsel politika algısı ile alt boyutlarda anlamlı ilişkileri olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güç mesafesinin Özenç (2022) sosyal ağlar ile, Ertürk (2014) adalet algılamaları ile, Bayır (2019) iş-

yaşam dengesi ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Okul ikliminin birlikte çalışıldığı araştırmalar incelendiğinde; Münüsoğlu (2022) sosyal adalet liderliği ile, Keçeli (2022) örgütsel mutluluk ile, Alaca (2022) kültürel sermaye ile, Seday (2021) lider üye etkileşimi ile, Getmez (2018) okul müdürlerinin iletişim yeteneği ile, Dilbaz Sayın (2017) öğretmen performansı ile okul ikliminin pozitif yönde ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer yandan Avşar (2019) işe yabancılaşma ile, Doğan (2011) okul tahripçiliği ile, Şafak (2021) örgütsel dedikodu ile, Kocaoğlu (2022) tükenmişlik ile okul ikliminin negatif yönde ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Karacaoğlu (2008) kaynaştırmaya ilişkin tutum ile okul ikliminin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Alanyazındaki araştırmalara bakıldığında örgütsel güç mesafesi ve okul iklimi kavramlarının örgütte verimliliğe önemli katkılar sağladığı, örgütün devamlılığı için dikkatle incelenmesi gerektiği görülmüştür. Olumlu bir okul iklimine sahip olmak, okullar için büyük bir artı olarak önümüze çıkmaktadır. Okulların verimi, etkililiği ve performansı için okul yöneticilerinin okul iklimi üzerine okullarında çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Diğer yandan okul yöneticilerinin güç kaynaklarını daha etkili kullanabilmeleri için çeşitli incelemeler yapılmalıdır. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerle arasındaki hiyerarşik bağı en verimli şekilde kullanabilmesi gerekmektedir.

3.2. Öneriler

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- ✓ Okul yöneticilerinin algıladığı güç mesafesi şeklinde hiyerarşide bir üst kademeye yönelik bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Nitel bir çalışma ile bu araştırma derinleştirilebilir.
- ✓ Farklı bir evren ve örneklem ile çalışmalar yapıp araştırma sonucu daha genel bir hale getirilebilir.
- ✓ İlerde yapılacak araştırmalar, üniversiteler ve özel okullar gibi farklı eğitim kurumlarını da kapsayabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- ✓ Yöneticilere okullarında işleyişi sağlarken kullandıkları ve kullanabilecekleri güç kaynakları hakkında hizmet içi eğitimler verilebilir, güç kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanmaları sağlanabilir.
- ✓ Yöneticilerde farkındalık oluşturma adına okul yöneticilerine yönelik okul iklimi üzerine seminerler verilebilir.
- ✓ Öğretmenlere yönelik örgütsel demokrasi eğitimleri verilebilir.
- ✓ Okul yöneticileri okul iklimini olumlu hale getirmek için çeşitli sosyal faaliyetler düzenleyebilir.



KAYNAKÇA

- Akar, A. (2006). İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (Ankara ili örneği). (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227.
- Akbaş, U. ve Koğar, H. (2020). *Nicel araştırmalarda kayıp veriler ve uç değerler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akbaş Tuna, A. (2020). Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde işgören performansının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426.
- Akçay, A. (2003). Okul müdürleri öğretmenlerini etkileyebiliyor mu?. *Milli Eğitim Dergisi*. 157, Kış 2003.
- Akyol, Ş. (2009). *Örgüt kültüründe güç mesafesi ve liderlik ilişkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alaca, M. F. (2022). *Kültürel sermaye ile okul iklimi ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Allen, N., Grigsby, B., ve Peters, M. L. (2015). Does leadership matter? Examining the relationship among transformational leadership, school climate, and student achievement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(2), 1-22.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (3), 1833-1852.
- Alpaydın, Y. ve Akkaya, R. (2019). Sosyal değerlerin üniversite iklimi algısına etkisi: Öğretmen adayları üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum*, 9(2) , 30-56.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1). 233-250.
- Arı, S. (2011). *Örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, A. (2019). *Sosyal adalet liderliği ve etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Atalay, M.Ö., Aydemir, P. ve Acuner T. (2021). İşgörenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının demografik faktörlere göre incelenmesi: Trabzon ilinde ampirik bir araştırma. *Social Science Development Journal*, 7(29), 139-162.
- Ateş, A. (2019). *Öğretmenlerin mizaçları ile güç mesafesi algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve örgütsel muhalefet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Başkent University Journal of Education*, 8(1), 11-27.
- Avşar, D. (2019). Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi* (4. baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aygün, G. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine yönelik tutumları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ayık, A. ve Diş, O. (2015). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik rolleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 8(3), 337-359.
- Ayık, A. ve Şayir, G. (2014). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 253-279.
- Bailey, S. S. (1988). *The relationship between leadership styles of high school principals and school climate as perceived by teachers*. (Yayımlanmamış doktora tezi). West Virginia University.
- Bakkal, M. (2019). *Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki: Sultanbeyli ilçesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Bakkal, M. ve Somayyeh R. (2020). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 163-195.

- Bal Taştan, S. (2014). Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü: Kamu kesim çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 91-106.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul, Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Bayır, E. (2019). *Üniversitelerde idari personele göre algılanan güç mesafesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Baykal, İ. (2007). *İlköğretim okullarının örgüt ikliminin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Baykara, E. (2009). *Öğretmen ve yöneticilerin okul iklimine ilişkin algıları ile toplam kaliteye ilişkin tutumları arasındaki ilişki (Üsküdar örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/Ulu-salTezMerkezi>.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi -II-. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Berberoğlu, G. (2004). Yönetim ve organizasyon. C. Koparal (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1457, *Açıköğretim Fakültesi Yayını 774*.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with spss release on for windows*. Philadelphia: Routledge.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. , Kaptanoğlu, S. ve Lazgeen, M. H. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Öneri Dergisi*, 13 (50) , 52-64.
- Can, H. (2005). *Organizasyon yönetimi*. (7. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, N. (Editör). (2013). *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.

- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cerit, Y. (2005). Okul ve öğretmenlik. M. D. Karslı (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem.
- Cortina K.S., Arel S. ve Smith-Darden J.P. (2017). School belonging in different cultures: the effects of individualism and power distance. *Frontiers Education*, 2(56).
- Cotten, V. E. (2003). *Elementary teacher attrition and factors of organizational climate*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of North Texas.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Çağlar, D. (2001). Yönetim-kültür bağlamında türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(3), 125-148.
- Çağlayan, E. (2013). The relationship between school climate perceptions and school size and status. *e-International Journal of Educational Research*, 4(4), 100-116.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çavdar, M. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının incelenmesi (Diyarbakır ili örneği). *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(10), 107-136.
- Çelik, M. V. (2014). *Okul öncesi eğitimde örgütsel iklimin öğretmen performansına etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, V. (1993). Eğitim yönetiminde örgütsel kültür ve önemi. *Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 581-603.
- Çiçek Sağlam, A. ve Göl Dede, B. (2020). Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 1-23.
- Çolak, İ., Yorulmaz, Y. İ. ve Altinkurt, Y. (2022). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile özerklik davranışları arasındaki ilişkide eleştirel düşünme eğilimlerinin aracı rolü, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 90-107.
- Dağ, S. (2020). *Okul yöneticisi ve öğretmenlerin benimsedikleri felsefi yaklaşım ile okul iklimi ve öğrenci davranışlarını kontrol etme eğilimi arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve bağlılık arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dilbaz Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Doğan, S. (2011). *Genel lise öğrencilerinin algılarına göre okul tahripçiliği ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, B. (2012). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Douglas, S. M. (2010). *Organizational climate and teacher commitment*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
- Dönmez, Ş. (2016). *Ortaokul öğrencilerinde okul iklimi, okula bağlılık ve okul yaşam kalitesi algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Duff, B. K. (2013). *Differences in assessments of organizational school climate between teachers and administrators*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Liberty University.
- Dur, S. (2011). *Çalışanların kurumsal itibarı algılamasında insan kaynakları yöneticilerinin rolü ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durmaz, C. (2020). *Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Okul İklimine İlişkin Algıları ve Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Dyer, W. (1979). Caring and power. *California Management Review*, 21(4), 84-89.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ekşi, H., Türk, T. ve Avcu, A. (2017). Maryland güvenli ve destekleyici okul iklimi ölçeği (MGDOİ)'nin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 1882-1899.
- Erdoğan, M. Y. ve Umurkan, F. (2014). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rollerinin yordanmasında okul ikliminin etkileri. *İÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 155-172.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve psikolojisi* (12. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, E. ve Levent, F. (2020). Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 11(4), 16-35.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n roll* (4th Ed.). London: Sage.
- Gamgam, H. ve Altunkaynak, B. (2017). *SPSS Uygulamalı regresyon analizi lojistik regresyon- eğri uydurma – tahmin* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Gaines, S. B.(2011). *The relationship between leadership styles and elementary school climate*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Lincoln Memorial University.
- Genç, N. (2010). *Meslek yüksekokulları için yönetim ve organizasyon* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt ikliminin gücü: Aşkale çimento örneği*. İstanbul: Karizma Yayınları.
- Georgiou, S. N. Stavriniades, P. ve Fousiani, K. (2013). Authoritarian parenting, power distance, and bullying propensity. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1(3), 199-206.
- Getmez, D. (2018). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göcen, G. ve Kaya, Z. (2014). İmam-hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algısı ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67- 102.

- Göl Dede, D. (2019). *Öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Gül, Ö. (2019). *Okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimi üzerine etkisi*. (Doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güzel, K. N. (2022). Güç mesafesinin işe yabancılaşmaya etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Halo, L. M. (2015). Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi: Akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Halpin, A. W. ve Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Midwest Administration Center of the University of Chicago, Chicago.
- Hampton, K. B. (2008). *The perceptions of teachers on the relationship between school climate and student achievement*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Stephen F. Austin State University.
- Has, A. (2022). *Örgütsel güç mesafesi ve örgütsel politika algısı: medya sektörü çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Hofstede, G. (1994). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Harper Collins Publishers. Great Britain.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequence: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G. (2003). *Cultures and organizations*. London: Profile Books.
- Hofstede, G., Hofstede, G. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2-26.
- Hoy, W. K. (2003). School Climate. In J.W. Guhtrie (Eds.), *Encyclopedia of Education* (pp. 2121-2124), New York: Thompson Gale.

- Hoy, W. ve Clover, S. (1986). Elementary school climate: a revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., Tarter, T. J., ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organisational climate*. London: Sage.
- Jahangirov, N. (2012). *Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- John, M. C. ve Taylor, V. J. W. (2002). Leadership approach, school climate, and teacher commitment: a philippine perspective. *Christian Education Journal. Talbot School of Theology*, 6(1), Spring.
- Karacaoğlu, İ. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaynaştırmaya ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaçelebi, F. G. (2016). *Algılanan güç mesafesinin öğretmenin personel güçlendirme faaliyetlerine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karadağ, E., Baloglu, N., Korkmaz, T. ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 63-71.
- Karaman, A. (2008). *Profesyonel yöneticilerde güç yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel irade algı çerçevesi ile bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (33. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kemer, M. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okul iklimi ile ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç mesafesi yüksekse eşitsizlik mi istenir? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317- 344.

- Kırel, Ç. (1998). Örgütlerde Güç Kullanımı Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1031. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:113. Eskişehir, 1998.
- Kızanıklı, M., Koç, H. ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 488-504.
- Kinter, O. (2016). *Örtük liderlik kuramı çerçevesinde güç mesafesi ile dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kışmır, F. S. (2021). Ortaöğretim öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel sapma algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Kocabıyık, M. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yordanmasında, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Mesafesi ve Örgütsel Adaletin Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocaoğlu, M. (2022). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları okul iklimi ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Koparan, E. ve Yücel, E. B. (2010). Güç mesafesi ve cinsel taciz davranışları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 11-18.
- Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Boston Division of Research Harvard Business School ,ABD.
- Marcus, A. ve Gould, E. W. (2000). Crosscurrents: cultural dimensions and global web user-interface design. *Interactions*, 7(4), 32-46.
- Memduhoğlu, H. B. ve Şeker, G. (2010). Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Örgütsel İklimi. *İnönü üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 12(1), 1-26.
- Meydan, C. H. ve Polat, M. (2010). Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 123-140.
- Mullins, L. J. (1996). *Management and organisational behaviour* (4th ed.). London: Pitman.

- Münüsoğlu, Z. (2022). *Sosyal adalet liderliği ve okul iklimi arasındaki ilişkiye yönelik öğrenci görüşleri*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oğuz, İ., Bencik, H., Varan, S. ve Çolak, A. (2022). Okul yöneticilerinde sendika üyeliğinin okul iklimine etkileri. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 8(19), 32-51.
- Özbaş, M. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin okul-aile ilişkileri konusunda yapmaları gereken ve yapmaktaki oldukları işler*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özenç, Y.Y. (2022). *Sosyal ağlar ve güç mesafesi: öğretim elemanları üzerine bir karma yöntem araştırması*. (Doktora tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, R. (2014). Administrative and cultural values adopted by primary school teachers: Nigde sample. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1), 198-213. <http://doi.org/10.15345/iojes.2014.01.017>
- Öztürk, M. ve Zembat, R. (2015). Okulöncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31, 455-467.
- Özveren Aşkın, N. (2021). *Eğitim kurumlarında stratejik planlamaya bakış ve uygulama engelleri: Mersin ilindeki devlet okulları ve özel okulların karşılaştırmalı analizi*. (Doktora tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem. *Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi*, 26(4), 21-43.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rhee, J., Dedahanov, A. ve Lee, D. (2014). Relationships among power distance, collectivism, punishment, and acquiescent, defensive, or prosocial silence. *Social Behavior and Personality*, 42(5), 705-720.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.

- Saygılı, G. (2010). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği)*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seday, M.Ş. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul iklimi ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Solmaz G. ve Serinkan C. (2020). Örgütlerde güç mesafesinin örgütsel sessizlik ile ilişkisi: Bir alan araştırması. *Yeni Fikir Dergisi*, 12 (25), 02-19.
- Sular, M. (2017). *Lise öğrencilerinin okula yabancılaşmasında okul iklimi ve okulda iletişimin rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Sutherland, F. (1994). *Teachers' perceptions of school climate*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED379214).
- Şafak, H. F. (2021). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel dedikodunun okul iklimi üzerindeki rolü* (Yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Şeremet, G.G. (2022). *Hastanelerde sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü: Ankara ili örneği*. (Doktora tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. (Yenilenmiş 4. Baskı). Konya: Damla Ofset Matbaacılık.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar* (3. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi*. Edt. Yüksel Özden, Eğitim ve kul yöneticiliği el kitabı içinde. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tableman, B. (2004). School climate and learning. *Best Practice Briefs*, 31, 1-10.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taymaz, H., (2007). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2015). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar ilkeler yöntemler* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Temel Eğinli, A. ve Yeygen Çakır, S. (2011). Toplum kültürünün kurum kültürüne yansımaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 37-50.

- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76.
- Teyfur, M. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin uyguladıkları yönetim biçimlerine ilişkin algıları ve velilere göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin değerlendirilmesi*. (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Topaloğlu, A. (2009). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmedeki yeterlikleri*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Turan, S. (2006). *Eğitim liderliği, okul yönetimlerini geliştirme programı ders notları*. Ankara: MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü.
- Ulus, A. B. ve Kanbur, A. (2020). Güç mesafesi ve örgütsel adaletin politik davranışlar üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3451-3466.
- Um-e-, L., Iqbal, S. ve Rasheed, M. (2019). Abusive supervision and workplace deviance: The moderating role of power distance, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), *Lahore*, 13(2), 334-357.
- Urlu, R. (2002). *Okul yöneticilerinin yönetsel yaklaşımları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Uslu, O. (2013). *Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Uslu, O. ve Ardıç, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uygur, M. ve Yıldırım, A. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 72-81.
- Ülgen, B., Aktaş, E. ve Aslan, E. H. (2017). Kadın girişimcilerin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma kültürel boyutlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(1), 27-71.
- Weber, M. (2012). *Bürokrasi ve otorite*. (Çev: H. Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet. *İş Ahlakı*, 1, 81-98.

- Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(17), 33-62.
- Yıldırım, B. ve Deniz, A. (2014). The relationship between power distance and organizational commitment in primary schools. *Educational Research and Reviews*, 9(19), 750-760.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Yorulmaz, Y.İ. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının eğitim örgütlerine yansımaları, yapısal nedenleri ve yapılaşması. (Doktora tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Yorulmaz, Y.İ., Çolak, İ., Altinkurt, Y. ve Yılmaz K. (2018). Örgütsel güç mesafesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 671-686.
- Zaleznik, A. (1998). *Managers and leaders: Are they different?*. Harvard business review on leadership. Boston: Harvard Business School Press.
- Zıblım, L. (2020). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin güç mesafesi arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

EKLER

Ek-1. Rize il Milli Eğitim Müdürlüğü ölçek uygulama izni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57774812-619-21598809
Konu : Tez Çalışması İzni

03.03.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 25/02/2021 tarihli ve 243 sayılı yazısı.
b) Milli Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Hüseyin ÖZDEMİR'in "Öğretmenlerin Okul Yöneticileri ile İlgili Algıladıkları Örgütsel Güç Mesafesinin Algılanan Okul İklimi ile İlişkisinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına ait Valilik Oluru ve veri toplama araçları ekte gönderilmiştir.

Onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının yüz yüze eğitimin tam olarak başlamasıyla birlikte 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere; denetimi okul idaresinde olmak üzere, tüm salgın tedbirlerine uyularak, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre uygulanmasına ilgi (b) Genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Ahmet GÜRBÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek: İlgi yazı ve ekleri (27 sayfa)

Dağıtım :
İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine
Merkez İlçe Tüm Okul Müdürlüklerine

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.saggu.meb.gov.tr> adresinden 1905-3481-3d89-9a0b-cf5c kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2. Ölçek izinleri



HÜSEYİN ÖZDEMİR

Ölçek Kullanım İzni Hk.
2 ileti

HÜSEYİN ÖZDEMİR

28 Aralık 2020 19:07

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Suzan CANLI...

Değerli Hocam... Ben Rize/Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisiyim. "Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İlgili Algıladıkları Örgütsel Güç Mesafesinin Algılanan Okul İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezimde "Okul İklimi" ölçeğinizi kullanmak istiyorum. İzin verecek olursanız ölçeği, Rize ilinde görev yapan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerine uygulayacağım. Yüksek lisans eğitimim sürecinde danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Betül AYDIN'dır.

İzin vermeniz durumunda ölçek maddelerini göndermenizi rica ediyorum. Değerli vaktinizi bana ayırdığınız için teşekkür ediyor, iyi günler diliyorum.

Hüseyin ÖZDEMİR
Yüksek Lisans Öğrencisi

Suzan CANLI
Alıcı: HÜSEYİN ÖZDEMİR

6 Ocak 2021 14:05

Sayın Hüseyin ÖZDEMİR, ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili bilgiler e-mail ekindedir. Çalışmanızda başarılar.



HÜSEYİN ÖZDEMİR

Ölçek Kullanım İzni Hk.
2 ileti

HÜSEYİN ÖZDEMİR

28 Aralık 2020 18:34

Sayın Arş. Gör. Yılmaz İlker YORULMAZ.

Değerli Hocam... Ben Rize/Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisiyim. "Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İlgili Algıladıkları Örgütsel Güç Mesafesinin Algılanan Okul İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezimde "Örgütsel Güç Mesafesi" ölçeğinizi kullanmak istiyorum. İzin verecek olursanız ölçeği, Rize ilinde görev yapan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerine uygulayacağım. Yüksek lisans eğitimim sürecinde danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Betül AYDIN'dır.

İzin vermeniz durumunda ölçek maddelerini göndermenizi rica ediyorum. Değerli vaktinizi bana ayırdığınız için teşekkür ediyor, iyi günler diliyorum.

Hüseyin ÖZDEMİR
Yüksek Lisans Öğrencisi

Y. İlker YORULMAZ
Alıcı: HÜSEYİN ÖZDEMİR

28 Aralık 2020 21:55

Merhaba,

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği'ni araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz.

Ölçek maddelerini ekte yer alan formda ve makalede bulabilirsiniz. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik bilgileri ilgili makalede yer almaktadır.

Künye: Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altunkurt, Y., & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 671-686.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Ek-3. Kişisel ve mesleki bilgi formu

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırma, öğretmenlerin okul iklimi algılarının incelenmesi amacı ile yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Size sunulan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Form 1 kişisel ve mesleki bilgilere, Form 2 ve Form 3 ise okul iklimi algısı ve ilişkili değişkenlere ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Ölçeklerden elde edilen bilgiler, sadece yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Ölçekteki tüm sorulara vereceğiniz samimi ve doğru yanıtlar, araştırma bulgularının gerçeğe uygunluk derecesini yükseltecektir.

Araştırmaya sağlayacağınız katkılardan dolayı teşekkür ediyorum.

Hüseyin ÖZDEMİR
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

FORM 1

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

- a) **Cinsiyetiniz?**
Kadın () Erkek ()
- b) **Yaşınız?**
24 Yaş ve Altı () 25-44 Yaş Arası () 45-64 Yaş Arası ()
- c) **Medeni durumunuz?**
Bekâr () Evli ()
- d) **Mesleki kıdeminiz? (Yıl bazında, meslekte toplam çalışma süreniz?)**
0-5 Yıl () 6-20 Yıl () 21-40 Yıl () 40 Yıl ve Üzeri ()
- e) **Memleketinizde mi çalışıyorsunuz?**
Evet () Hayır ()
- f) **Okulunuzun türü?**
İlkokul () Ortaokul () Lise () Meslek Lisesi ()
- g) **Sendika üyeliğiniz var mı?**
Evet () Hayır ()
- h) **Okul müdürünüzün sendikasıyla sizin sendikanız aynı mı?**
Evet () Hayır () Okul Müdürü Sendika Üyesi Değil () Bilmiyorum ()
- i) **Okul Müdürünüzün cinsiyeti?**
Kadın () Erkek ()

Ek-4. Okul iklimi ölçeği

FORM 2

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
		1	2	3	4	5
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.					
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.					
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.					
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.					
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.					
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.					
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.					
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.					
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.					
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.					
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.					
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.					
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.					
14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.					
15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.					
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.					
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.					
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.					
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.					
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.					
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.					
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.					
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.					

Ek-5. Örgütsel güç mesafesi ölçeği

FORM 3

Açıklama: Lütfen aşağıdaki cümlelere dair size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiçbir zaman Her zaman				
		1	2	3	4	5
1	Yönetici konumundaki insanlara daha fazla saygı gösteririm.					
2	Yöneticilerin aldıkları kararları sorgularım.					
3	Yöneticilerin, benim hakkımda ne düşündüklerini önemserim.					
4	Yöneticilerin aldığı kararlara gerektiğinde karşı çıkarım.					
5	Yöneticilerin bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
6	Bir kişi yönetici pozisyonuna gelirse, o kişiye gösterdiğim saygı artar.					
7	İşlerimi kolaylaştırmak için yöneticilerle yakın olmaya çalışırım.					
8	Karşımdaki kişinin statüsü, benim ona karşı davranışlarımı etkiler.					
9	Çatışma yaşamamak için, yöneticilerin bekledikleri davranışları sergilemeye çalışırım.					
10	Eğer yönetimle ters düşersem (dünya görüşü vb.) işlerimin yürümeyeceğini düşünürüm.					
11	Kariyerim açısından sorun yaşamamak için yöneticilerle çatışmamaya çalışırım.					
12	Yöneticilerin aynı dünya görüşündeki çalışanlara bazı imtiyazlar tanımasını normal karşılarım.					
13	Yöneticinin sert (buyurgan, otoriter) davranışlarına karşı tepki gösteririm.					
14	Yöneticilere yakın kişilerin, bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
15	Yönetimin kararını etkilemeyeceksem, alınan kararlara razı olurum.					
16	Yöneticiler tarafından görüşlerim dikkate alınmaz ise, daha fazla itirazda bulunmam.					
17	İşe ilişkin temel düşüncem, "her şey olacağına varır" şeklindedir.					
18	Sonuç kaçınılmaz ise yöneticilere itiraz etmenin bir anlamı yoktur.					
19	Yönetimin onaylamadığım uygulamalarını, genellikle eleştirmem.					
20	Yöneticilerin doğru bulmadığım kararları konusunda yasal yollara başvurmaktan kaçınırım.					

ETİK KURUL KARARI



T.C.

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 26/01/2021

Toplantı K. Sayısı : 2021/9

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hüseyin ÖZDEMİR “Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İlgili Algıladıkları Örgütsel Güç Mesafesinin Algılanan Okul İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Başkan



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr