



T.C

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİ UYUMSUZLUĞA YÖNELTEN KOŞULLARIN
DÜZELTİLMESİNDE YÖNETİCİNİN ETKİSİ

Mevlüt ŞAHİN

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2013



T.C

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

**ÖĞRETMENLERİ UYUMSUZLUĞA YÖNELTEN KOŞULLARIN
DÜZELTİLMESİNDE YÖNETİCİNİN ETKİSİ**

Mevlüt ŞAHİN

Danışman

Prof. Dr. Semra ÜNAL

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

İSTANBUL, 2013



**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI**

22 / 03 /2013

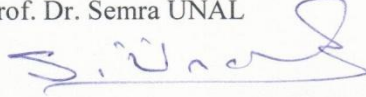
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Mevlüt ŞAHİN, 22/03/2013 tarihinde yapılan “Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yöneticinin Etkisi” başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oyçokluğu / oybirliği ile

- ☒ Başarılı bulunmuştur.
☐ Başarısız bulunmuştur.
☐ Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Semra ÜNAL

İmzası : 

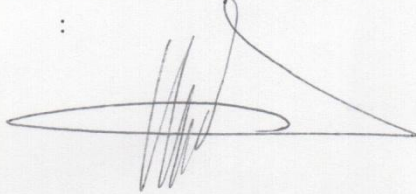
Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Sefer ADA

İmzası : 

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Yard. Doç. Dr. Mustafa MERAL

İmzası : 

ÖNSÖZ

Uyumsuzluk; bireylerin kendisi, zamanın büyük bir bölümünü harcadığı çalıştığı ortam veya kişilerle uyum sağlayamadığını gösteren ve farklı düzeylerde ortaya çıkabilen bir çatışma durumudur.

Okullarda uyumsuzlukların asgari düzeye indirilmesi ve etkin bir şekilde yönetilmesi, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından katkı sağlamaktadır. Bu açıdan okul yöneticileri ve öğretmenlerin uyumsuzluk durumlarında gösterecekleri davranış biçimi, okulun her türlü etkinliğinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu düşünceden hareketle araştırmada öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yönetici etkisinin belirlenmesi uyumsuzluk ile ilgili sorunların aşılması noktasında önemli bir yere sahip olacaktır.

Bütün çalışma ortamlarında olduğu gibi okullarda da kişisel farklılıklar, örgütsel yapıdan kaynaklanan anlaşmazlıklar ya da iletişim sorunları gibi nedenlerle türlü uyumsuzluklar yaşanmaktadır. Okul, girdisi ve çıktısı insan olan toplumsal bir kurumdur. İnsan ve faaliyetin olduğu bir yerde insanlar arasında uyum sorunlarının yaşanması da doğaldır. Okullarda yaşanan uyum sorunlarının çözülmesinde veya en aza indirilmesinde okul yöneticilerine ve öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. İnsan hayatının en önemli eğitim-öğretim devresi olan ilkokul ve ortaokullarda öğretmenler ve yöneticiler arasındaki uyum oldukça önemlidir.

Bu çalışmada yukarıda belirtmek istenen okullarda yaşanan uyumsuzluk durumlarıyla ilgilidir. Ayrıca “İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek” olarak adlandırılan bu çalışmada uyumsuzluk sorunun çözümü için önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmalarımın başından sonuna kadar her türlü desteğini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Semra ÜNAL’a teşekkür ederim. Ayrıca hayatımın her safhasında beni destekleyen ve bu çalışmanın da oluşmasında büyük fedakârlıklar gösteren eşim Saadet ŞAHİN’e ve biricik kızım İrem ŞAHİN’e, anketleri dolduran meslektaşlarıma ve katkısından dolayı kardeşim Ömer CANPOLAT’a çok teşekkür ederim.

Mevlüt ŞAHİN

Ocak, 2013

ÖĞRETMENLERİ UYUMSUZLUĞA YÖNELTEN KOŞULLARIN DÜZELTİLMESİNDE YÖNETİCİNİN ETKİSİ

ÖZET

Araştırmanın amacı, öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi ve elde edilen verilere göre önerilerde bulunmaktır.

Araştırmada öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi “Uyumsuzluk Anketi” ile ölçülmüştür. Anket sonuçlarına göre öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi belirlenmeye çalışılarak bu doğrultuda elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırmanın çalışma evrenini, 2012–2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Toplam 39 ilkokuldan 10 tanesi ve 37 ortaokuldan da 10 tanesi seçilmiştir. Bu okullardaki toplam 1800 öğretmenden 400 tanesi örnekleme yer almaktadır. Öğretmenlere uygulanan 400 anketten 358 tanesi geçerli sayılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS (Statistical For Social Sciences) 18 istatistik programına aktarılarak istatistiksel analizler yapılmıştır.

İstatistiksel çözümlemelerde öğretmenlerin kişisel bilgi formundaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda gruba ait tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Öğretmenlere ait kişisel bilgiler ve tüm maddelere ait Frekans (N), Yüzde (%), Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) değerleri bulunmuştur. Ayrıca T-Testi sonuçları için öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve branş değişkeni dikkate alınmıştır. ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) modeli için ise öğretmenlerin yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev yılı değişkenlerine göre farklılıkların olup olmadığını belirlemek için uygulanmıştır. Ortaya çıkan farklılıklara göre de ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) sonrası Post-Hoc Scheffe ve LSD testleri uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen verilere göre öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin farklı görüşlerde oldukları ortaya çıkmıştır. Buna paralel olarak elde edilen sonuçlar tartışılmış ve gerekli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uyumsuzluk, Öğretmen Uyumsuzluğu, Yönetici Öğretmen Uyumsuzluğu

THE ROLE OF THE ADMINISTOR ON RESTORING THE CONDITIONS THAT CAUSE DISCONFORMITY AMONG TEACHERS

ABSTRACT

The aim of the study is to identify administrators' role on restoring the conditions that cause disconformity among teachers and it has the purpose of making suggestions in accordance with acquired datas.

In this study, the role of administrators' on restoring conditions that cause teachers' disconformity is measured by a "Disconformity Questionnaire". According to the questionnaire results, administrators' role on restoring conditions that cause teachers' disconformity has been tired to clarify and this way the acquired results have been evaluated. Data were collected from primary and middle school teachers who work in Kartal, İstanbul in 2012-2013 educational year. Ten primary schools and ten middle schools were randomly chosen among 39 primary schools and 37 middle schools. In this sample, totality 400 teachers have taken place among 1800 teachers. 358 of 400 fullfilled questionnaire were considered as valid. Datas taken from the quesitonnaires were analysed statistically by SPSS 18 statistical programme.

At the statistical analysis, in accordace with teachers' answers to their personal information, frequences and percentages of introductive datas of samples were determined. The teachers' personal information and Frequence (F), Percentage (%), Mean (X), and Standard Deviation (Ss) of all questions were obtained. Besides, the teachers' genders, marital statuses and subjects were taken into consideration for T- Test results. ANOVA (One way variance analysis) was used for specifying whether there were differences or not according to the teachers' age, educational background, professional seniority and working years in their last schools. After the results of differences taken from ANOVA, Post-Hoc Scheffe and LSD Tests were applied.

The findings of this study reveals that teachers have different ideas about changing the conditions which canalsed them disconformity. And in correspondance to this statement, the obtained results were discussed and necessary suggestions were made.

Keywords: Disconformity, Teacher's Disconformity, Teacher-Administrator Disconformity.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	- 2 -
ÖZET	- 4 -
ABSTRACT.....	- 5 -
İÇİNDEKİLER	- 6 -
KISALTMALAR.....	- 11 -
SEMBOL LİSTESİ.....	- 12 -
TABLolar LİSTESİ.....	- 13 -
BÖLÜM I.....	- 23 -
1. GİRİŞ	- 23 -
1.1. Problem Durumu	- 23 -
1.2. Araştırmanın Amacı	- 24 -
1.3. Araştırmanın Önemi	- 25 -
1.4. Problem Cümlesi	- 25 -
1.5. Alt Problemler	- 25 -
1.6. Sayıtlar	- 26 -
1.7. Sınırlamalar	- 26 -
1.8. Tanımlar:	- 26 -
BÖLÜM II	- 28 -
2. Uyum	- 28 -
2.1. Uyumun Öğeleri	- 30 -
2.2. İşgörenin Uyum Çabası	- 32 -
2.3. Uyum Mekanizması.....	- 33 -
2.3.1. Gerçekleri yadsıma.....	- 34 -
2.3.2. Gerçekleri çarpıtma	- 34 -
2.3.3. Gerçeklerden çekilme.....	- 35 -

2.3.4.	Gerçeklere saldırma	- 36 -
2.3.5.	Gerçeklerle uzlaşma	- 36 -
2.4.	Örgütsel Uyum Sağlama Yolları	- 37 -
2.4.1.	Örgütsel toplumsallaştırma	- 37 -
2.4.2.	İşlemsel koşullanma	- 38 -
2.4.3.	Etkileşim çözümlenmesi	- 39 -
2.4.4.	Örgütsel danışma.....	- 39 -
2.4.5.	Duyarlılık eğitimi	- 40 -
2.5.	Uyumsuzluk.....	- 41 -
2.5.1.	Bilişsel Uyumsuzluk Teorisi	- 43 -
2.5.1.1.	Teorinin ana hipotezleri.....	- 44 -
2.5.1.2.	Uyumsuzluğun ortaya çıkması	- 44 -
2.5.1.3.	Uyumsuzluk dereceleri	- 45 -
2.5.1.4.	Uyumsuzluğun zayıflaması	- 45 -
2.5.1.5.	Uyumsuzluğun ortaya çıkmasını önleme ve kaçınma	- 45 -
2.5.2.	Uyumsuzluk Belirtileri.....	- 46 -
2.5.2.1.	Gerilim.....	- 47 -
2.5.2.2.	Bunalım	- 47 -
2.5.2.3.	Kaygı	- 48 -
2.5.2.4.	Sinirlilik.....	- 49 -
2.5.2.5.	Yılgı.....	- 50 -
2.5.2.6.	Önyargılılık.....	- 50 -
2.5.2.7.	Saplantı.....	- 50 -
2.5.2.8.	Takınak	- 51 -
2.5.2.9.	Dogmatiklik	- 51 -
2.5.2.10.	Bağnazlık.....	- 52 -

2.5.3.	Uyumsuzluğa Zorlayan Etkenler.....	- 53 -
2.5.3.1.	Zorlanma.....	- 54 -
2.5.3.2.	Engellenme	- 55 -
2.5.3.3.	Bireysel çatışma.....	- 55 -
2.5.3.4.	Aşağılık duygusu	- 56 -
2.5.3.5.	Utanç duygusu	- 57 -
2.5.3.6.	Üstünlük duygusu	- 58 -
2.5.4.	İşgörenin Uyumsuzluğa Karşı Tepkisi.....	- 58 -
2.5.4.1.	Umursamazlık.....	- 59 -
2.5.4.2.	Yabancılaşma	- 59 -
2.5.5.	İşgörenin Uyumsuzluktan Kurtulmak İçin Yaptığı Eylemler	- 62 -
2.5.6.	Okulda Uyumsuzluk.....	- 63 -
2.5.6.1.	Fiziksel değişkenler	- 63 -
2.5.6.2.	Yönetim biçimi	- 64 -
2.5.6.3.	Okulda çalışanlar arasındaki insan ilişkileri.....	- 66 -
2.5.6.4.	Okulda çalışanlar arasındaki iletişim.....	- 67 -
BÖLÜM III		- 69 -
3.	YÖNTEM-METODOLOJİ.....	- 69 -
3.1.	Araştırma Modeli.....	- 69 -
3.2.	Araştırma Evreni ve Örneklemi.....	- 69 -
3.3.	Kullanılan Ölçme Aracının Geliştirilmesi.....	- 70 -
3.4.	Verilerin Toplanması.....	- 71 -
3.5.	Verilerin Analizi	- 71 -
BÖLÜM IV		- 73 -
4.	BULGULAR.....	- 73 -
4.1.	Bulgular	- 73 -

4.1.1.	Uygulanan Anketin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar.....	- 73 -
4.1.2.	Uygulanan Anketin Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) Araştırma Değerleri	- 76 -
4.1.3.	Uygulanan Anketin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 78 -
4.1.4.	Uygulanan Anketin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 89 -
4.1.5.	Uygulanan Anketin Branş Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 92 -
4.2.	Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 94 -
4.3.	Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 115 -
4.4.	Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 117 -
4.5.	Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 144 -
BÖLÜM V		- 171 -
5.	SONUÇLAR VE TARTIŞMA	- 171 -
5.1.	Sonuçlar	- 171 -
5.1.1.	Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar	- 171 -
5.1.2.	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 172 -
5.1.3.	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 172 -
5.1.4.	Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 173 -

5.1.5.	Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 173 -
5.1.6.	Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 174 -
5.1.7.	Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 175 -
5.1.8.	Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine İlişkin Sonuçlar	- 176 -
5.1.9.	Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar	- 178 -
5.2.	Tartışma	- 179 -
5.2.1.	Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 179 -
5.2.2.	Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 180 -
5.2.3.	Öğretmenlerin “Branş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 181 -
5.2.4.	Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 181 -
5.2.5.	Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 184 -
5.2.6.	Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 185 -
5.2.7.	Öğretmenlerin “Okul Yılı” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	- 189 -
BÖLÜM VI		- 194 -
6.	ÖNERİLER	- 194 -
6.1.	Öneriler	- 194 -
6.1.1.	Uygulayıcılara Öneriler	- 194 -
	İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticiler;	- 194 -
6.1.2.	Araştırmacılara Öneriler	- 195 -
EKLER		- 196 -
EK I. Onay Belgesi		- 197 -
Ek II: Anket		- 199 -
KAYNAKÇA		- 203 -
ÖZGEÇMİŞ		- 207 -
ÖZGEÇMİŞ		- 206 -

KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical For Social Sciences

Bkz: Bakınız

OO: Ortaokul

İO: İlkokul

SEMBOL LİSTESİ

N: Frekans

$\bar{X}$: Ortalama

Ss: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

%: Yüzde Değeri

p: Anlamlılık Derecesi

t: İstatistiklerin Anlamlılığını Saptamada Kullanılan Değerler

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Dağılımı.....	- 73 -
Tablo 2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine Göre Dağılımı.....	- 73 -
Tablo 3. Öğretmenlerin “Medeni Durumu” Değişkenine Göre Dağılımı	- 74 -
Tablo 4. Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Dağılımı	- 74 -
Tablo 5. Öğretmenlerin “Brans” Değişkenine Göre Dağılımı.....	- 74 -
Tablo 6. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Dağılımı	- 75 -
Tablo 7. Öğretmenlerin “Okulda Çalışma Yılı” Değişkenine Göre Dağılımı.....	- 75 -
Tablo 8. Uyumsuzluk Anketi Frekans (N), Yüzde (%), Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) Araştırma Değerleri.....	- 77 -
Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 79 -
Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 80 -
Tablo 12. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Ayrımcılık Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 80 -
Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 81 -
Tablo 14. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 81 -
Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 82 -
Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 82 -
Tablo 17. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 83 -
Tablo 18. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 83 -

Tablo 19. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 84 -
Tablo 20. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 84 -
Tablo 21. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 85 -
Tablo 22. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yaptıkları Etkinlikleri Över, Ödüllendirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 86 -
Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 86 -
Tablo 24. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 87 -
Tablo 25. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 87 -
Tablo 26. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 88 -
Tablo 27. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 88 -
Tablo 28. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları..	- 89 -
Tablo 29. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 90 -
Tablo 30. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 90 -
Tablo 31. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 91 -

Tablo 32. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 91 -
Tablo 33. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 92 -
Tablo 34. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 93 -
Tablo 35. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları.....	- 93 -
Tablo 36. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları	- 94 -
Tablo 37. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları-	95 -
Tablo 37A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 95 -
Tablo 38. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları. -	96 -
Tablo 38A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 97 -
Tablo 39. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğeri” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 98 -
Tablo 39A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğeri” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 99 -
Tablo 40. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 100 -

Tablo 40A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 101 -
Tablo 41. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 102 -
Tablo 41A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 103 -
Tablo 42. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 104 -
Tablo 42A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 105 -
Tablo 43. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 106 -
Tablo 43A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 107 -
Tablo 44. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 108 -
Tablo 44A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 109 -
Tablo 45. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 110 -
Tablo 45A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 111 -

Tablo 46. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları -	112 -
Tablo 46A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 113 -
Tablo 47. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 114 -
Tablo 47A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları	- 115 -
Tablo 48. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları-	116 -
Tablo 48A. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 117 -
Tablo 49. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları-	118 -
Tablo 49A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 119 -
Tablo 50. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları-	120 -
Tablo 50A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 121 -

Tablo 51. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları-	122 -
Tablo 51A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 123 -
Tablo 52. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 124 -
Tablo 52A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 125 -
Tablo 53. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 126 -
Tablo 53A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 127 -
Tablo 54. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 128 -
Tablo 54A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 129 -
Tablo 55. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 130 -
Tablo 55A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 131 -
Tablo 56. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 132 -

Tablo 56A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 133 -
Tablo 57. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 134 -
Tablo 57A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 135 -
Tablo 58. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 136 -
Tablo 58A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 137 -
Tablo 59. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 138 -
Tablo 59A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 139 -
Tablo 60. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 140 -
Tablo 60A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 141 -
Tablo 61. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	- 142 -
Tablo 61A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	- 143 -

Tablo 62. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları- 144

-

Tablo 62A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları..... - 145 -

Tablo 63. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları - 146 -

Tablo 63A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları..... - 147 -

Tablo 64. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları.....- 148 -

Tablo 64A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları..... - 149 -

Tablo 65. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları - 150 -

Tablo 65A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları..... - 151 -

Tablo 66. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları - 152 -

Tablo 66A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları- 153 -

Tablo 67. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 154 -
Tablo 67A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 155 -
Tablo 68. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 156 -
Tablo 68A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 157 -
Tablo 69. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 158 -
Tablo 69A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 159 -
Tablo 70. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 160 -
Tablo 70A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 161 -
Tablo 71. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Herkese Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 162 -
Tablo 71A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Herkese Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	- 163 -
Tablo 72. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 164 -

Tablo 72A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 165 -
Tablo 73. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 166 -
Tablo 73A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 167 -
Tablo 74. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları	- 168 -
Tablo 74A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları	- 169 -

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi ile ilgili problem durumuna, araştırmanın amacı, önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırma konusu ile ilgili kavramların tanımlamalarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Uyumsuzluk; öğretmenlerin kendisi, çalıştığı ortam veya kişilerle uyum sağlayamadığını gösteren ve farklı düzeylerde ortaya çıkabilen bir çatışma durumudur. Örgütler insan davranışlarından oluşan yapılar olduğundan, gerek yapıda gerekse örgütün işleyiş sürecinde uyumsuzlukların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Bayrak, 1996, s.20). Bu bağlamda okullarda çok çeşitli uyumsuzluk nedenlerine rastlanmaktadır.

Her örgütte olduğu gibi okullarda da kişisel farklılıklar, örgütsel yapıdan kaynaklanan anlaşmazlıklar ya da iletişim sorunları gibi nedenlerle türlü uyumsuzluklar yaşanmaktadır. Ayrıca öğretmenleri uyumsuzluğa götüren birçok önemli uyumsuzluk nedenlerinden söz etmek mümkündür. Katı bir yönetim anlayışının olması, özgür bir şekilde yapılmak istenen çalışmaların kısıtlanması, kararsızlıkların ve belirsizliklerin olması, okulda görev yapan kişilerin teknolojiyi kullanmadaki yetersizlikleri, öğretmenlerin yönetime etkin bir biçimde katılamamaları, yöneticileri taraflı davranması, okullarda görev yapan öğretmenlerin sürekli yer değişikliği yapması, yöneticilerin ve öğretmenlerin mesleki yetersizlikleri gibi birçok uyumsuzluğa neden olan etkenlerden söz edilebilir. Bu sayılan uyumsuzluk nedenleri çok sayıda olumsuzlukların oluşmasına neden olmaktadır. Bu sayılan çeşitli uyumsuzluk nedenlerinden dolayı öncelikle kurumda yabancılaşma başlar ve iletişim sorunları ortaya çıkar. Ayrıca anlaşmazlıklar, umursamazlıklar, stres, korku, kaygı, yılgı, gerilim, bunalım gibi kişisel sorunları tetikler.

Okullardaki uyum sürecinin doğru yönetilmesi için uyumsuzluğa sebep olan sorunların tespit edilip örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda yönetilmesi gerekmektedir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, karşılaştıkları uyumsuzlukları uygun yöntemler kullanarak okulun zarar görmeyeceği şekilde ortadan kaldırmaya çalışmaları

gerekmektedir. Aksi takdirde, okulun etkinliği, verimliliği ve başarısı olumsuz olarak etkilendir ve amaçlanan eğitim-ğretim ortamı sekteye uğrar.

Uyumsuzluk sorunlarının en az yaşandığı bir kurum oluşturmak için yöneticilere ve öğretmenlere önemli derecede iř dūřmektedir. Yöneticilerin okulun ihtiyaçlarına göre hedefler belirleme, müfredatı geliştirme, öğretmenlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri yönünde motive etme, öğretmenlere destek olma gibi rolleri üstlenmelidirler. Ayrıca yönetim olarak öğretmenlerin gerekli eğitimleri almalarını sağlanmalı, uyumsuzlukların önüne geçmek için sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi için ortam hazırlamaladırlar. Öđretmenlerin de birbirlerine yardımcı olmaları, sürekli irtibat içinde bulunmaları, fikir alışverişleri yapmaları, eğitim-đretim etkinliklerinin daha yararlı duruma getirilmesi ve okulun her türlü başarısını artırmak için birlikte çalışmalarda bulunmaları gerekmektedir.

Okullarda uyumsuzlukların asgari düzeye indirilmesi ve etkin bir şekilde yönetilmesi, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından katkı sağlamaktadır. Bu açıdan okul yöneticileri ve öğretmenlerin uyumsuzluk durumlarında gösterecekleri davranış biçimi, okulun her türlü etkinliğinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu dūřnceden hareketle araştırmada öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yönetici etkisinin belirlenmesi uyumsuzluk ile ilgili sorunların aşılması noktasında önemli bir yere sahip olacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç; ilkokul ve ortaokullarda öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisini belirlemek, yorumlamak ve gerekli durumlarda önerilerde bulunmaktır. Bu amacın gerçekleşmesini sağlamak için şu sorulara yanıt aranacaktır: ğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yönetici etkisi, yönetim modeli, mesleki deneyimi, cinsiyeti, eğitim düzeyi, branşı ve yaşının etkisinin ne düzeyde olduğudur. Hazırlanan ankette genel olarak dört başlık altında sorulan sorularla okullardaki uyumsuzluk nedenleri ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Bu başlıklar öğretmenlerin kendi aralarında olan uyumsuzlukları, öğretmenlerin yöneticilerle olan uyumsuzlukları, öğretmenlerin çalışma ortamından kaynaklı uyumsuzlukları ve yöneticilerin uyumsuzluklarla baş etme yolları şeklinde-dir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul, girdisi ve çıktısı insan olan toplumsal bir kurumdur. Her kurumda olduğu gibi okullarda da yönetim görevini yapan insanlardır. İnsan ve faaliyetin olduğu bir yerde insanlar arasında zaman zaman uyum sorunlarının yaşanması da doğaldır. Okullarda yaşanan uyum sorunlarının çözülmesinde veya en aza indirilmesinde okul yöneticilerine ve öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. İnsan hayatının en önemli eğitim-öğretim devresi olan ilkokul ve ortaokullarda öğretmenler ve yöneticiler arasındaki uyum oldukça önemlidir. Çünkü ilkokul ve ortaokullarda okulların çıktısı olan insanların yetişmesinde doğacak aksaklıklar ilerde toplumun yapısını olumsuz etkileyecektir. İlkokul ve ortaokullarda öğretmenler ve yöneticiler arasındaki olumlu ilişkiler okuldaki ortamı etkileyip başarının artmasını sağlayarak en üst düzeyde verim elde edilmesinde rol oynar. Bu da okulun amaçlarına ulaşmasını sağlayarak toplumun yapısını olumlu etkileyecektir. Bu doğrultuda araştırmayla ilkokul ve ortaokullarda öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yönetici etkisinin tespit edilmesi, ilkokul ve ortaokullarda öğretmenleri ve yöneticileri Öğretmen-Yönetici ilişkileri konusunda bilgilendirip gerekli önlemleri almalarına katkıda bulunması, ilkokul ve ortaokullarda daha üst düzeyde verim elde edilmesine katkıda bulunması açısından önemli görülmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi ne düzeydedir?

1.5. Alt Problemler

1. Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin;
 - a. İletişim becerilerinin etkisi ne düzeydedir?
 - b. Sorun çözme becerisi nasıl etkiler?
2. Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin;
 - a. Medeni durumu arasında farklılık var mı?
 - b. Cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık var mı?
 - c. Yaşları arasında farklılık var mı?
 - d. Öğrenim durumları arasında farklılık var mı?

- e. Branşları arasında anlamlı bir farklılık var mı?
 - f. Mesleki kıdemleri arasında farklılık var mı?
 - g. Aralarındaki iletişim açısından anlamlı bir farklılık var mı?
3. Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde çalışma ortamının etkisi ne düzeydedir?

1.6. Sayıtlar

- Öğretmenlerin anketlere verdiği cevaplarda yansız oldukları varsayılmıştır.
- Uygulanan anketin geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.
- Anket uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır.

1.7. Sınırlamalar

- Araştırma 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında Kartal ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokul yöneticileri ile ilgili öğretmen görüşleriyle sınırlandırılmıştır.
- Araştırma bulguları ankette yer alan sorulara verilen cevaplarla sınırlandırılmıştır.
- Araştırma genel amaç ve bu amaç doğrultusunda oluşturulan alt problemlerle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar:

Uyum: Bireyin sahip olduğu özelliklerinin kendi benliği ve içinde bulunduğu çevre arasında dengeli bir ilişki kurabilmesi ve sürdürebilmesidir (Çağlar, 1981, s.12).

Uyumsuzluk: Kendi benliği ile ve çevresiyle dengeli ve etkili ilişki kurma, geliştirme ve sürdürmede güçlük çeken ve çevresindekilerin olağan ilişkileriyle düzeltilemeyen davranış kalıplarıdır (Çağlar, 1981, s.13).

Öğretmen: Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (1739 Sayılı MEB Temel Kanunu 43. Madde).

Okul Yöneticisi: okulda, okulun bütün işlerini yürütmekten, düzenlemekten, denetlemekten yetkili olup okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden, geliştirilmesinden sorumlu olan kişidir (Güler, 2006, s.6).

Çalışma Ortamı: Eğitim etkinliklerine dolaylı ya da dolaysız katkıda bulunan öğretmenden veliye, yöneticiden hizmetliye kadar olan insan gücü ve öğrenme, öğretme yardımcıları olan araç-gereç ve eğitim etkinliklerinin meydana geldiği bina, tesisler, atölyeler, derslikler, laboratuvarlar vb. öğeleri kapsayan kaynaklardır (Ünal ve Ada, 2003, s.92).

İnsan İlişkileri: Örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir (Bursalıoğlu, 1987, s.217).

İletişim: Kaynak ve hedef arasında davranış değişikliği oluşturmak amacıyla bilgi, fikir, tutum, duygu ve becerilerin anlamlarının ortak kılınması, paylaşılması için gerçekleşen etkileşim sürecidir (Çetinkanat, 1998, s.211)

İşgören: Örgütün amaçlarının gerçekleşmesine emeği ile katkıda bulunan; bu katkıya karşılık olarak bir kesim gereksinmesini örgütten sağlayan insandır (Başaran, 1991, s. 41).

Örgüt: Belirli bir süre içinde belli hedeflere ulaşmak için rolleri oynayarak sosyal ilişkileri devam ettiren birçok kişinin meydana getirdiği topluluktur (Baysal, 1996, s. 131). Bu bağlamda çalışmada kullanılan örgüt kavramından kasıt eğitim kurumudur.

BÖLÜM II

2. Uyum

Türk Dil Kurumu'na göre uyum, bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk, ahenk şeklinde tanımlanmaktadır.

Uyum, genelde bireyin hem kendisi hem de çevresi ile iyi ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri sürdürebilme derecesi olarak tanımlanabilir (Yavuzer, 1996, s.183).

Uyum, bireyin sahip olduğu özelliklerle kendi benliği ve içinde bulunduğu çevresi arasında dengeli bir ilişki kurmasıdır (MEB Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Modülü, 2011, s.4).

Uyum, Bireyin sahip olduğu özelliklerinin kendi benliği ve içinde bulunduğu çevre arasında dengeli bir ilişki kurabilmesi ve sürdürebilmesidir (Çağlar, 1981, s.12).

Uyum, insanın iç ve dış çevreyle erincini (huzur) bozmayacak bir şekilde etkileşim içinde olmasıdır. İnsanın ruh sağlığı iki tür uyumun ürünüdür. Birinci tür uyum, insanın kendi kendisiyle uyumudur. Bu uyum, insanın dürtüleriyle, değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın kendisiyle uyumu, içsel erinç kaynağıdır. İkinci tür uyum, insanın çevresiyle uyumudur. Bu uyum, insanın gereksinimleriyle çevresinin değer ve düzgülerinin denge içinde olduğunu gösterir. İnsanın çevresinin kültürel, toplumsal, ekonomik gibi değer ve düzgüleriyle uyumu da insanın dışsal erinç kaynağıdır. İş görenin uyumunda bilişsel, duygusal ve devinimsel güçlerin önemi büyüktür. Başka bir deyişle, uyumun gerçekleşebilmesi için kişinin bu güçlerine gerek vardır. Ayrıca İşgörenlerin uyumunda çevre koşullarının da önemi büyüktür. İşgören, ne denli güçlü olursa olsun örgütün koşulları uyuma elverişi değilse, uyum sorununu çözemeyebilir. Yönetimin görevi, işgörene ilkin uyumunu kolaylaştıran bir çevre sunmak; sonra da uyumsuzluğu görülürse uyumu sağlamak için girişimlerde bulunmaktır (Başaran, 2004, s.56).

Uyum, bireyle çevresi arasında, örgüt çalışmalarının sağlıklı bir biçimde sürdürebilmesi, bireyin verimli çalışma düzeniyle iş yerindeki huzur ve mutluluğunun korunmasına uygun bir ilişkiler dizisinin varlığını gerektirir (K. E. Dergisi, 2008, Sayı:235).

Çevremizden gelen etkilerin çoğuna gereken tepkiyi yapabiliriz; ama kimi kez yetersiz kalırız. Gücümüzün yetmeyeceği nitelikte ve nicelikte bu etkiye gereken tepkiyi verinceye dek bedensel ve ruhsal dengemizi bozarak dengelime düşeriz. Uyum çabamız, çevremizden gelen uyarıcı değişimlerine karşı dirik bir kişilikte olduğumuz gösterir.

Çalışmaya başladığımızda örgütün işgörenleriyle etkileşmeye başlarız. Bu etkileşimle biz onlara uyum sağlarken onlar da bize uyum sağlar. Uyum tek yönlü değildir. Çevre koşullarıyla etkileşerek, çevreye uyma ve çevreyi kendimize uydurma yollarını öğreniriz. Bu yaşantılarımızla kendimize bir uyum örüntüsü geliştiririz (Başaran, 2008, s.199).

Uyumlu birisi olduğumuzda, karşılaştığımız engellere hoşgörölü, ama savaşımcı bir tutum takınabiliriz; sorunlarımızı çözmeye girişebiliriz; amacımıza ulaşmak için ussal yöntemleri deneyebiliriz; çevremizle etkili ilişkiler kurabiliriz. Uyumlu olduğumuzda, amacımıza yönelik girişimlerde bulunabilen ve gücünü etkili kullanan bir kişi oluruz. Uyumlu olmak, hoşumuza gider, verimliliğimizi ve başarıımızı arttırır; kendimizi değerli bulmamızı sağlar (Başaran, 2008, s.199).

Uyumsuz birisi olduğumuzda, çevremizden gelen bir etkiye gereken tepkide bulunamayız; yetersizliğimizin yarattığı ruhsal ve bedensel dengelenim içine düşeriz. Uyumsuzluğun zehirleyici özelliğinin etkisiyle sorunlarımıza çözüm bulamadığımızda, yalnızca girişimlerde başarısızlığa uğramakla kalmayız aynı anda düş kırıklığını da yaşarız (Başaran, 2008, s.199-200).

İşgörenin görevine uyum sağlamasına tek yönlü bakmamak gerekmektedir. Bu doğrultuda Başaran (1991) şunları ifade etmektedir; işgörenin görevine uyum sağlaması verimi için önemlidir. Ama görevin işgörene uyumu da verim için önemlidir. Görevin insan doğasına aykırı olduğu durumlarda insan haklarının çiğnenmesi de söz konusudur. Görevi işgörene uydurmak için şunlar yapılabilir.

- İşgören-Araç İlişkisi: İşgörenin kullanacağı araç ve gereçler onun
- sağlığını bozmamalı, kullanışlı ve dayanıklı olmalı.
- İşgören-Ürün İlişkisi: İşgörenin ürettiği ürün sağlığını bozmamalı, elde ettiği ürün kıvanç yaratmalı.
- Görev Ortamı: İşgörenin zevkle çalışabileceği bir görev çalışma ortamı yaratılmalıdır.
- Yaratıcılığa Olanak Sağlama: İşgörenin yaratıcılığına izin veren örgütler, hem görevin işgörene çekici kılınmasını hem de bunlardan örgütçe yaralanılmasını sağlayabilmektedir.
- Toplumsal İlişkiler: Yalnız çalışan ya da küme içinde çalışıp da

- başkalarıyla ilişki kuramayan işgörenlerin, ilişki kurmalarına olanak sağlamak, görevin çekiciliğini arttırmaktadır.
- Yönetime Katılmak: İşgörenle ilgili kararlar verilirken işgörenin
- katılması, görevin kendisine uyarlanmasına yardım etmektedir.

2.1. Uyumun Öğeleri

İşgörenin örgüte uyma çabasını olumlu sonuçlanarak işgöreni uyuma ulaştırabilmesi için hem işgörenin hem de örgütsel ortamın uyuma elverişli olması gerekmektedir. Örgütsel ortam uyuma büsbütün uyuma elverişli olmadığına, işgörenin örgütte kalması olanaksızlaşır. Örgütün tümüyle olanaksızlaşan ortamına karşın işgören örgütte kalmak zorunda ise, uyma davranışı işgörenin ancak yaşamını sürdürebilme uğraşları içinde kalarak işgörenin diğer örgütsel davranışını enaza düşürür. Ama böyle bir durum ancak savaş, doğal yıkım, ekonomik bunalım gibi örgütün aşırı derecede zorlanmaya düştüğü dönemlerde görülebilir. Böyle olduğunda, yalnız işgören değil, örgütte yaşamını tehlikeye düşürebilir. Olağanüstü durumların dışında bile, hemen her örgütte, işgörenin hiç çaba göstermeden uyumuna elverecek bir ortamı bulmak olanaksızdır. Yönetim ne denli uğraşırsa uğraşsın böyle bir ortamı da yaratamaz. Bir örgütte yönetim ancak örgütün amacını gerçekleştirecek bir ortamı yaratmakla sorumludur. Böyle bir ortama işgörenin uyumu, kendisinin uyma davranışı ile sağlanır (Başaran, 1982, s.215-216).

Uyumun üç ögesi vardır: bunlar gerçekçilik, yüklenme ve özbenimsemedir. Bu üç öge birbirini etkileyerek ve bir bütünlük içinde bizim uyumumuzu yönlendirir. Bunlardan birinin zayıf olması, uyumumuzu çökertir ve zayıflığı oranda bizi uyumsuzluğa yöneltir (Başaran, 2008, s.200).

Başaran (1982) uyumun bu üç ögesini aşağıdaki biçimde açıklamaktadır:

Gerçekçilik: İşgörenin kendisine, örgütsel çevresine ilişkin doğru geçerli gerçek veriler edinmesi gerçekçiliğin temel koşuludur. Gerçekçi bir işgörende şu özellikler bulunur:

- Kendi yeterlik ve yetersizliklerini iyi tanır.
- Örgütün ortamına ilişkin bilgileri doğru ve geçerlidir.
- Seçtiği amaç kendine örgütsel ortama uygundur.
- Amaca ulaşmak için seçtiği yol, çözüm seçeneği gerçek bilgilere dayanır.

- Çözüm seçeneğinin uygulanması sırasında gerçek engelleyicileri, kolaylaştırıcıları önüne serer.
- Bunların gücü hakkında imgesel kestirimler yapmaktan çok gerçek bilgi, görgü ve deneyime dayanan kestirimler yapar.
- Karşılaşılması olası tüm tehlikelere tek tek önüne sererek irdeler.
- Tehlikelerden korkmanın doğal olduğunu bilir.
- Böylece kestirebildiği tehlikeleri ne abartarak imgesel korkulara kapılır ne de umursamayarak başarısızlığa uğramasına yol açar.
- Başarısını kestirmeden gerçek bilgilere dayanarak ne başarısızlığın korkusuna ne de başarılılığının aşırı güvencesine kapılır.

Gerçekçi işgören içinde gerçek verileri kullanmanın önemini bilir. Ama özenli davranılmadığında gerçek bilgilerle iş tutmanın başarısız olacağına da bilir. Özenli davranma her atılacak adımın denetimini değerlendirilmesini gerektirir.

Özenmenin anlamı aşırı titizlik değildir. Aşırı titizlik yetkincilik anlayışından doğar. Yetkinci kişi her işin en iyisini, en kusursuzunu yapmak olanaksızdır. Kimi kez elde gerçek bilgiler olmadığından ya da alışkanlıklar atılamadığından insanın kusurlu davranması olasıdır. Kimi kez de sorun, çok karmaşık gizli gizli yönlerinin olması yüzünden, iyi görülmediğinden çözülemez. Bunlar insan uğraşısının doğal sorunları olduğundan, gerçekçi bir işgöreni yıldırmaz.

Yanlışlığı kanıtlanabilen verileri kullanan bir işgören artık gerçeklerle ilişkisini kesmiş demektir. Gerçeklerle ilişkisini kesen bir iş görenin, uyma davranışı etkisizleşerek uyumsuzluğa düşmesi kaçınılmaz olur.

Özbenimseme: İşgörenin kendi kendinin olumlu ve olumsuz yönlerini aşağılık, suçluluk, yetersizlik, övünme, aşırı beğenme duygularına kapılmadan değerlendirip kabul etmesine öz benimseme denilmektedir.

İşgörenin kendini aşağılayarak suçlayarak yetersiz görerek ret etmesi, başarabileceği çözebileceği sorunlardan kaçmasına çekinmesine çekilmesine yol açmaktadır. Bunun tersine, işgörenin kendini yersiz övmesi beğenmesi yüce görmesi ise başaramayacağı işlere, çözemeyeceği sorunlara gereksiz hazırlıksız yaklaşımına yol açmaktadır. Böyle bir yaklaşım işgörenin, çoğu kez, düş kırıklığına düşmesiyle, giderek akıl sağlığının bozulmasıyla sonuçlanabilmektedir.

İşgören kendini tanıyıp benimsediğinde, neyi yapabileceğini neyi yapamayacağını daha iyi kestirebilmekte, yapabilecekleri ile yaptıklarını karşılaştırarak kendini yetiştirmek için girişimde bulunma cesareti gösterebilmektedir. Böylece özbenimseme içinde olan bir işgörenin kendi yetersizliği karşısında tutumu, kendini aşağılamak değil kendini geliştirmek olmaktadır.

Bu tutum işgörenin özgüvenini güçlendirmektedir. Özgüveni gelişmiş güçlenmiş bir işgören ise ne kendine erişemeyeceği amaçlar edinerek başarısızlığa sürüklenmekte, ne de yeterliğinin altında amaçlar edinerek kolay başarılarla avunmaktadır. Özbenimseyişe dayanan özgüven işgörenin gerçeklere uygun sağlıklı uyum davranışı yapmasına yardım etmektedir.

Yüklenim: İşgörenin gerçek verilere dayanarak, kendini tüm yönleriyle kabul ederek işe sarılmasına işe girişmesine yüklenim denilmektedir. Gerçekçi ve özbenimseme içinde olan işgörenin işi yüklenmesi körükörüne değildir. Böyle bir işgören için sorumluluğunun tehlikelerinin bilincinde olarak girişimde bulunur. Girişimde bulunurken işgören işi ayrıntılarına göre inceleyip ne yapacağını planlar.

Uyma davranışının yukarıda sayılan üç ögesinde yeterli olan bir işgören, örgüt içinde çok büyük sorunlarla karşılaşmadan yeterli düzeyde bir uyum gösterebilir. Ama hem işgörenin bu öğelerle yeterli olmaması, hem de örgüt ortamının elverişli olmaması yüzünden, işgörenin kimi kez uyumsuzluk gösterdiği gözlenebilmektedir. Kuşkusuz bu da doğal bir sonuçtur. Böylece, hiç uyumsuzluk göstermeyen bir işgörene rastlamak olanaksızdır.

Uyma davranışı yüzünden işgörenler arasında görülen ayrılık, uyumsuzluğun sıklığı, süresi ve yeğinliğindedir. Uyumsuzluk her işgören için doğaldır, ama uyumsuzluk sıklaştıkça, uzun sürdükçe yeğinleştikçe işgörenin akıl sağlığı da tehlikeye düşmektedir.

2.2. İşgörenin Uyum Çabası

Personelin işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerle, işin yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olmasını kapsar (Eren, 2010, s.321).

Başaran (2004)'a göre, uyum yeterliği ve uyuma yönelik güdülenmesi yüksek olan işgören, örgütte uyum sorunlarının pek çoğunu çözer ve örgüte uyumunu, erincini bozmayacak düzeyde sağlar. Yeğin uyumsuzluk kaynaklarıyla başa çıkamayan işgören, ya örgütte uyum sorunlarıyla birlikte yaşar ya da ilk fırsatta örgütten ayrılır. Örgütten ayrılamayan ama uyum sorunlarıyla birlikte yaşayan işgören, şu tepkilerinden birini ya da bir kaçını birden yapar:

Uyum mekanizmalarından birini ya da bir kaçını birden geliştirir. Uyumsuzluğa yol açan gerçekleri yadsıyarak uyumsuzluğunu bastırabilir. Gerçekleri çarpıtarak kendini aldatır. Gerçeklerden çekilerek uyumsuzluğa teslim olabilir. Gerçeklere saldırarak gerçeklerden kaçabilir. Ya da gerçeklerle uzlaşabilir.

İşgörenin uyum mekanizması geliştirmesi, yönetime ya da çevresindekileri olumsuz yönde pek etkilemeyebilir. Uyum mekanizmaları geliştirmek, daha çok işgöreni ilgilendiren bir uyum sorunudur.

Uyumsuzluğu hırsla dönüştürebilir. Uyumsuzluğun verdiği erinçsizlik, işgöreni yüksek makamlara tırmanma, ödül kazanma, daha çok ödeme alma gibi erk ve ekonomik yarar savaşımına sürükleyebilir. İşgören, yaptıklarını abartarak kendini övebilir ve çok yükseklere değer görebilir.

Uyumunu başka örgütlerde arayabilir. İşgören, doğal kümeler, derneklere, sendikaya ve benzerine girerek örgütteki uyumsuzluğunu buralarda gidermeye çalışabilir.

2.3. Uyum Mekanizması

Uyum mekanizması, insanın uyumsuzluğa iten gerçeklerden ya da uyumsuzluğa düşmüşse bunun verdiği acıdan kurtulmak ve ben duygusundan korumak için bulduğu yoldur (Başaran, 2008, s.227).

Uyum mekanizmaları hemen hemen her işgören tarafından geliştirilebilir. Uyum mekanizmaları, işgörenlerin bir dereceye kadar, uyumsuzluğunun verdiği acılarını dindirmeye yarar (Başaran, 1992, s.240).

İşgörenlerde görülebilecek uyum mekanizmaları beş kümede toplanmaktadır. Bunlar:

2.3.1. Gerçekleri yadsıma

Gerçekleri yadsıma, gerçekleri yok sayma yoluyla uyumdur. Gerçekleri yadsıma, bilinçsiz ya da bilinçli olabilir. Bilinçsiz yadsımaya bastırma; bilinçsiz yadsımaya da ketleme ve tutuklama denir (Başaran, 2008, s.227).

Gerçekleri bilinçsiz olarak yadsıma, işgörence uygun bulunmayan, ona elem veren gerçekler(istek ve anılar) bilinçten uzaklaştırmaya çalışır. Bu tür gerçekler örgüt ortamında oldukça bol bulunur. Bastırılan gerçekler işgörence kolaylıkla anımsanamaz. Gerçekleri bilinçli olarak yadsıma ise, işgörenin cezalanmaktan, kınanmaktan suçluluktan ve benzeri olumsuz duygulardan kurtulmak için bunlara ilişkin gerçekleri anmamak, görmemek için çaba göstermesine, bunları bilinç düzeyine çıkartmamasına neden olur (Başaran, 1982, s.236).

Gerçekleri yadsıma, usa uygun ölçüler içinde olduğunda, insanı uyumsuz yapmayabilir. İnsan böylece elem veren gerçeklerden, yaşantılardan; beğenilmeyen istek, duygu ve düşüncelerinden kurtulur; ama gerçekleri yok sayarak, gereksinimleri doyuramamak insanı gerilime doyumsuzluğa iter. İnsan, gerçekleri yâdsıma yolunu alışkanlığa dönüştürürse uyumsuzluğunu da artırır (Başaran, 2008, s.228).

2.3.2. Gerçekleri çarpıtma

Gerçekleri çarpıtma, insanın kendisini aldatması yoluyla uyum yapma çabasıdır. İnsan kimi kez gerçekleri yanlış algılar. İnsanın yanlış algılamasının nedeni, gerçekleri, olduğu gibi görmekten çok, beklediği görmek istemesidir. Bu durumda insan algılama kusuru yüzünden gerçekleri çarpıtarak kendini aldatır (Başaran, 2008, s.228-229).

Uyumsuz olan işgören kimi kez başarısızlığını örtmek için ussal nedenler bulmaya çalışır. İşgörenin bulduğu nedenler gerçeklere uymamakta ama başkalarınca benimsenebilecek niteliktedir. Örgütün yönetimi baskıcı olduğunda, denetimin işgörende yarattığı gerilim, bunalım ve kaygı da çoğalır. Bu baskıdan kurtulmak için işgören sık sık neden uydurmaya başvurabilir (Başaran, 1982, s.237).

Gerçekleri çarpıtmada, örgüt ortamının ve yönetim biçiminin de etkisi mümkündür. Ayrıca çalışma ortamının elverişsiz olması ve baskıcı bir yönetim biçiminin uygulanması işgöreni uyumsuzluğa yönlendirir. İşgören, uyumsuzlukları ortadan kaldırmak için uyum

mekanizmasına başvurma ihtiyacı duyabilir. Bunun içinde gerçekleri çarpıtarak anlatma yolunu seçer.

Başaran (1982)'a göre, bir örgütte gerçekleri çarpıtma şu koşullarda ortaya çıkar:

- Bilgilerin nesnel olmaması.
- Bilginin işgörenin çalışmalarını değerlendirmede kullanılması.
- Denetim ölçütlerinin nesnel olmaması.
- Verin bilginin ödüllendirme cezalandırma için kullanılması.
- Bilginin denetlenen işgörenden alınması.
- Bilgiyi veren işgörenin örgütten soğumuş olması.

Örgütün bu koşulları işgöreni zorladığı ölçüde işgören uyumsuzlaşır. Uyumsuzlaşan işgören de gerçekleri çarpıtarak bilgi verir.

Uyumsuzluğa düşmesine yol açan gerçekle başa çıkamayan insan, öfkesini boşaltacak elverişi birini arar ya da bir boşalma fırsatı kollar. Yönetmenine kızan bir insan, ilk çıkacak elverişli bir durumda, gücünün yeteceği birini döverek, bir nesneyi kırarak öfkesini boşalta bilir (Başaran, 2008, s.230).

Gerçekleri çarpıtarak bir amaca ulaşmak çok zordur. İşgörenin kendini, örgütünü aldatması, ne denli ussal görünürse görünsün hem kendini hem örgütü işlevsizliğe götürür (Başaran, 1992, s.241).

2.3.3. Gerçeklerden çekilme

Uyumsuzluğa düşen insan, kimi kez, gerçeklerden çekilerek ya da kaçarak uyum aramaya çalışır (Başaran, 2008, s.231).

Gerçeklerden çekilen işgören, kaçma yoluyla uyumunu gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Uyumsuzluğa düşen işgören kimi kez gerçeklerden çekilerek gerilim, bunalım, kaygıdan kurtulmaya çalışır. Kaçma yoluyla uyum, işgöreni oldukça rahatlatır ama işlevsizleştirir. İşgörenin başarısız, doyumsuz olarak işlevsizleşmesi, yeniden onu uyumsuzluğa iter. Bu yüzden gerçeklerden kaçma çoğu kez işgörene geçici bir uyum sağlar ama onu bir süre sonra, belki de daha derin bir uyumsuzluğa düşürür (Başaran, 1992, s.241).

Gerçeklerden çekilme işgöreni aşağılık duygusuna iter. Kendini beğenmeyen işgören, yaptığı işi de beğenmemeye ve benimsememeye başlar. Bu da işgörenin gerçeklerden çekilmesine katkıda bulunur.

Gerçeklerden çekilen işgören, kaçma yoluyla uyumunu çok uzun sürdüremeyeceği için örgütten kaçmaya başlar. İlk yalancı hastalık ve benzerleri yüzünden başlayan işe geç kalmalar daha sonra devamsızlık biçimine dönüşür, en sonunda da işgören örgütten ayrılır (Başaran, 1982, s.238).

2.3.4. Gerçeklere saldırma

İnsanlar, gerçeklerle başa çıkamadıklarında kişilere ya da nesnelere saldırabilirler. Gerçeklere saldırma, işgörenin düşmanlık, hırçınlık yoluyla uyum sağlama çabasıdır. Kimi işgören, uyumsuzluktan kurtulmak için baş edemedikleri gerçeklere, bunları temsil eden simgelere saldırırlar. Düşmanlık yoluyla uyum, gerçeklerle ilgisini kesmesi yönünden, işgörenin kaçma yoluyla uyumuna benzer. Bundan da ötede, düşmanlık çoğu kez karşıdakine saldırma, sövme gibi eylemleri de içerir. Bu eylemler ise işgörenin pişmanlığı ile yeniden uyumsuzluğa iter (Başaran, 1992, s.242).

Uyumsuz bir işgörenin düşmanlık yoluyla uyumunu sağlaması imkânsızdır. Saldırıyla uyum sağlamaya çalışan bir işgören gerçeklerle baş edemeyeceği için daha derin bir uyumsuzluğa düşer.

2.3.5. Gerçeklerle uzlaşma

Çerçi (1997)'ye göre, birey gerilimden kurtulmak için gerçekle uzlaşmaktadır. Birey, kendi yetersizliğini bilmekte, engelleri kaldırmaya gücünün yetmeyeceğini anlamakta, ihtiyaçlarını ve güdülerini tam anlamı ile doyuramamasına rağmen, kısmen gerilimden kurtulmaktadır. Birey, güdülerini daha zararsız, hatta daha yararlı bir kanala koyarak, benliğini tehlikeden korumaktadır.

Gerçeklerle uzlaşma, başa çıkılamayacak bir gerçekle karşılaşıldığında, onunla savaşmak yerine, barışık olmaya çalışmak ve birlikte yaşamak; gerçeğin doyuracağı gereksinmeyi

başka yollarla doyurmaktır. Böylece insan, engellenen gereksinmesinin yüzünden uyumsuzluğa sürüklenmesini önlemeye çalışır (Başaran, 2008, s.234).

2.4. Örgütsel Uyum Sağlama Yolları

İnsan eylemi çevreyi insan işlevlerine uydurur ve sonra da insanın kendisi, yaratılmasına yardım ettiği çevreye uyum sağlar (Hartmann, 2004, s.37, akt: Aykut, 2007, s.41).

Örgütün ortamıyla insanın doğası arasında uyumsuzluğun bulunması, insanın örgütlenme çabasını ve örgütte çalışmasını engelleyemez. Yine de insan, örgüt kurmayı ve örgütte çalışmayı sürdürür. Toplum, gereksinmelerini karşılamak için örgütü kurmak ve yaşatmak zorundadır. Toplum, bu zorunluluğu yerine getirmezse yaşayamaz. Koşulları ne olursa olsun, insanın bir örgütte çalışması da zorunludur. Tarih boyunca insan, bu zorunluluğu yerine getirdi. İnsan yüksek düzeyde uyum yeteneği ile donanıktır. Yönetmen, insanın bu uyum yeteneğini kötüye kullanmadan, örgütün koşullarını, uyumsuzluğa yol açmayacak biçimde geliştirmeye çalışmalıdır. Örgütün karmaşık olamayan uyum sorunlarını çözmek için, yönetimin aşağıdaki bilimsel yöntemleri uygulaması gerekir (Başaran, 2004, s.362).

2.4.1. Örgütsel toplumsallaştırma

İnsanın kurması gereken en önemli uyum, toplumsal yapı ve kendisinin bunun inşasında göstereceği işbirliğiyle kuracağı uyumdur. Uyum süreçleri hem bünye hem de dış çevreden etkilenir (Hartmann, 2004, s.40, akt: Aykut, 2007, s.41).

Bireyin herhangi bir işletmede çalışmaya başlamaya karar vermesinden önce o işletme hakkında ön bilgiler edindiği varsayılabilir. İşletmeye girdikten sonra sınamayanımı veya gözlem yoluyla birey, o toplulukta nasıl davranması gerektiğini öğrenir (Baysal, 1996, s.355).

Yeni işe alınanlar örgütün değer ve norm sistemlerini bilmediklerinden, buna ters düşen davranışlarda bulunabilirler. İşte örgütler bu nedenle yeni işe alınan

personale kültürü öğretmek ve onların uyumlarını sağlamak için yardımcı olmak isterler. İşte örgüt içindeki çalışanların bu kültürü öğrenip, diğerlerine aktarması sürecine veya uyum sağlama sürecine örgütsel toplumsallaştırma adı verilir. İnsanlar nasıl toplumda

yaşayarak toplumsallaşıyorsa, örgüt içinde çalışarak da örgüt açısından toplumsallaşmaktadır. Diğer bir deyimle, örgüt içinde geçerli olan istendik ve istenmedik davranışları, diğer çalışanlarla iletişim kurmayı öğrenmektedirler. Özellikle, örgüt içinde deneyimli personelin tutum ve davranışlarını gözlenerek, onların anlattıkları hikâyeler dinlenerek bu süreç tamamlanmaktadır. Ancak, bu örgüt içinde verilen formel eğitimin, dağıtılan kitap ve broşürlerin önemli olmadığını göstermez. Bu tür resmi faaliyetler ve deneyimli personelin gözlenmesi birlikte olarak bir süreci kılar ve kolaylaştırır (Özkalp ve Kirel, 2001, s.206).

Birçok uyum sorunu, işgörenlerin yüz yüze iletişimi ve etkileşimiyle çözülebilir. Toplum, insanın kişiliğini biçimlendirir. Bir başkasının sorununu görmek insanın daha az yeğin olan kendi sorununa hoşgörüyle bakmasına yardım eder. Örgütsel toplumsallaştırma, bir insan işleme sürecidir; işgörenlerin başkalarının, kendileri için yapılandırılmış örgütsel ortama uymalarını sağlamayı amaçlar. Toplumsallaştırma şu varsayımlara dayanır (Başaran, 2004, s.362-363):

- İşgörenler, örgüte kaygıyla girerler; işlerine kaygıyla başlarlar. İşgörenler, örgütün toplumsal ilke ve kurallarına uyum sağladıkça, görevlerini yapabileceklerini öğrendikçe toplumsallaşırlar; böylece kaygıları azalır.
- Toplumsallaştırma, örgütün somut ortamında yer aldığı için, imgeleme değil gerçeğe dayanır.
- Yeni işgörenlerin, örgütün etkisizleşmesine önemli derecede etkisi vardır. İşgörenlerin toplumsallaşması, örgütün etkililiğini yükseltmek için bir zorunluluktur.

2.4.2. İşlemsel koşullanma

Bireyin bir ödüle kavuşmak ya da bir cezadan kaçmak için yaptığı tepkiyi öğrendiği sayıtlısına dayanır. Bu kurama, araç olarak ödülü ve cezayı kullandığı için “Araçsal Koşullanma”; öğrenmenin sonunda doyurucu ürün elde ettiği için “ Edimsel Koşullanma” da denir. İşlemsel koşullanmaya göre, işgörenin çevresinden gelen bir uyarana tepkisi, amacını gerçekleştirmesi için bir araçtır; çevre, işgörenin yanıtı etkileyerek amaca ulaşmayı pekiştirir. Böylece uyarıcı-yanıt-sonuç arasındaki ilişkiler, pekiştirme yoluyla olumsallaşır. İşgören amaca ulaşması, başka bir deyişle istenen davranışı yapması,

pekiştirildiğinde örgüte uyumu kolaylaştırır. Yönetimin, işgörende uyum davranışını oluşturmaya ortam hazırlamasının dört yolu vardır (Başaran, 2004, s.363):

Olumlu pekiştireç: İşine göre yapılan bir etkiye istenen bir yanıt alındığında bu yanıtı yerleştirmek için ona olumlu pekiştireçler uygulamak gerekir. Örgütte yükselme, övülme, tanınma, para gibi olumlu pekiştireçler vardır.

Kaçınmayı öğrenme: İşgörenlerin uyumunu azaltacak ya da engelleyecek etkilerden kaçınmasını öğrenmesi için, ona uyarıcı etkiler yapmak gerekebilir.

Köreltme: İşgöreni uyumsuzluğa iten davranışların köreltilmesi için bunların pekiştirilmemesi gerekir.

Ceza: İşgöreni, uyumsuzluğa iten davranışla oluştuğunda cezalandırmak yararlı olabilir. Ceza doğru yerde, doğru zamanda, doğru yegânlıkte verildiğinde istenmeyen davranışın yapılmasını durdurabilir; ama istenmeyen davranış unutturamaz.

2.4.3. Etkileşim çözümlemesi

Etkileşim çözümlemesi, insan davranışını anlama yöntemidir. Etkileşim çözümlemesinin amacı, İnsanın çevresiyle etkileşimini çözümleyerek kişiliğini tanımak etkileşim niteliğini arttırmaktır. Etkileşim sürecinin konusu, etkiyi yapan kişiyle, bu etkiyi yanıtlayan kişidir, etkileşim çözümlemesi, uyum bozukluğu olsun olmasın her insana uygulanabilir. Etkileşim çözümlemesi, insanın başkalarıyla etkileşirken, zamanlarını kullanırken, oyunlarda rolleri uygularken kişiliğini nasıl kullandığını inceler. Etkileşim çözümlemesi, etki-tepki incelemesidir; İlişki bozukluklarının giderilmesi için kullanılır (Başaran, 2004, s.364).

2.4.4. Örgütsel danışma

Danışma, bir sorunun işgörende yarattığı zorlamayı ya da uyumsuzluğu en azaltmak için, işgörenle konuşarak, sorunu birlikte irdelemektir. İşgörenin uyumunu sağlamada danışma, işgörene bilgi, beceri kazandırmaktan çok, işgörenin tutumunu değiştirmek için gerekir. Danışmanın amacı, işgörenin karşı karşıya bulunduğu sorunun nedenlerini tanımasına; sorunun niteliğini, etkisini, boyutlarını algılamasına; kendisini tanıyarak baş

edip edemeyeceğini anlamasına çözüm seçeneklerini görmesine yardım etmektir. Danışma, işgörenin sorunu işgören adına çözmek, ona hazır çözüm yollarını göstermek değildir. İşgören, örgütsel edimini engelleyen kişisel, örgütsel sorunlarını kendi kendine çözebildiğinde ancak o zaman, yeterliliğini arttırabilir, edimini yükseltebilir. Danışmanın konusu çatışmanın, zorlamanın ve uyumsuzluğun yarattığı duygusal gerilimdir. Bireyin çevresiyle ilişkisi her an bozulur ve tekrar yeniden dengelenmek zorundadır. Uyum süreçleri hem bünye hem de dış çevreden etkilenir (Hartmann, 2004, s.46, akt: Aykut, 2007, s.43-44).

İşgörenin duygusal uyum sorununun çözülebilmesi için bir yandan danışmanlık yoluyla ona sorun çözme gücü kazandırılırken bir yandan da aşağıdaki yönetsel işlerden gerekli görülenler yapılmalıdır (Başaran, 2004, s.369-370):

- Yönetimi iyileştirmek.
- İş görene anlamlı kılmak.
- İşgörenin kişiliğini geliştirmek.
- İşgöreni yaratıcı eyleme geçirmek.
- İşgöreni dinlemeye geçirmek.
- İşgörene düşünmeyi anlamayı öğretmek.
- Örgütü geliştirmek.

2.4.5. Duyarlılık eğitimi

Yapılandırılmış gruplar halinde bireyler, insan ilişkileri becerileri kullanarak diğer kişilere karşı daha duyarlı olmayı öğrenirler (Altuğ, 1997, s.130).

Duyarlılık eğitimi ile örgüt üyeleri hür ve açık bir ortamda bir araya getirilerek profesyonel bir davranış bilimcisinin yönetiminde birbirleriyle etkileşim süreçlerini tartışırlar (Özkalıp ve Kırel, 2001, s.555).

Grup işten uzak bir yerde toplanır ve grupta fikirlerin, görüşlerin, inançların felsefesinin yoğun bir değişim vardır. Yetiştirici, üyelere kendi liderlik stili ve felsefesini tartışmalarını ister. Her üyeden fikirlerin değişimiyle ilgilenirken, kişisel eğilimler, önyargılar ve duygular hakkında daha çok şeyler öğrenilmesi beklenir (Balcı, 2000, s.73).

Duyarlılık eğitimi, işgörenin bir küme içinde kendini ve öteki üyeleri tanımasına; onlara ve onların sorunlarına karşı duyarlı olmasına eleştirilere ve başkalarına karşı hoşgörü geliştirmesine yardım eden bir küme çalışmasıdır. İşgörenin küme içinde deneyerek etkili bir küme üyeliği geliştirmesini; küme sürecinde duyarlı olmasını; başkalarına yardım etmeyi, kendini, çevresini anlamayı öğrenmesini; özellikle de öğrenmeyi sağlar. Duyarlılık eğitiminin amaçları şunlardır (Başaran, 2004, s.370):

- İşgörenin, küme üyelerinin tepkilerine karşı duyarlılığını arttırmak;
- İşgörenin, küme üyelerinin duygularını özenle izleyerek, kendi eylemlerinin sonuçlarını algılamasında yeterliliği arttırmak;
- İşgörenin, kendinin ve kümenin sorunlarına bilimsel bir yaklaşımla yönelmesini sağlamak; böylece kendine özgü değerler geliştirmesine, bunları durulaştırmasına yardım etmek;
- İşgörenin, geliştirdiği kişisel değerlerini, amaçlarını, eylemlerini, birbirine bağlayacak, birbiriyle tutarlı kılacak kavramlar ve sezgi geliştirmesini sağlamak;
- İşgörenin çevreyle etkileşiminde, etkili olmasını destekleyip besleyerek başarı duygusunu geliştirmek.

2.5. Uyumsuzluk

Uyumsuzluk kavramı ile ilgili birçok kaynakta benzer tanımlar yapılmaktadır. Bu benzerlik uyumsuzlukta genellikle bireyin kendisi ve çevresi ile sorun yaşanması şeklinde ifade edilmektedir.

Uyumsuzluk, kendi benliği ile ve çevresiyle dengeli ve etkili ilişki kurma, geliştirme ve sürdürmede güçlük çeken ve çevresindekilerin olağan ilişkileriyle düzeltilemeyen davranış kalıplarıdır (Çağlar, 1981, s.13).

Uyumsuzluk, öğretmenlerin kendisi, çalıştığı ortam veya kişilerle uyum sağlayamadığını gösteren ve farklı düzeylerde ortaya çıkabilen bir çatışma durumudur.

Uyumsuzluk, kişinin gerek kendisi, gerek çevresiyle uyum sağlayamadığını gösteren ve farklı düzeylerde ortaya çıkabilen bir davranış bozukluğu.

Uyumsuzluk, bireyin kendisi ve çevresiyle sağlıklı ve dengeli ilişkiler kurma ve devam ettirmede zorluk çekmesi şeklinde açıklanabilir.

Uyumsuzluk; zorlanma, engellenme ve çatışma işgörenin uyma davranışını bozan, onu gerilime, bunalıma ve kaygıya düşüren temel duygulardır (Başaran, 1982, s.233).

İnsan yaşamı, dişi üreme hücresi ve erkek üreme hücresinden gelen 23'er kromozomun birleşip 46 kromozomlu tek bir hücrenin oluşumu ile başlar. Bu başlangıçla insan, ilk olarak biyolojik çevreye sahip olur. İlerleyen günlerde buna psikolojik ve toplumsal çevre de eklenir. İnsan yaşamını kuşatan bu üç yapı, daha başlangıçtan itibaren insanı etkilemeye ve kişilik yapısını belirlemeye başlar. İnsanın yaşamı boyunca uyumlu, normal ya da sağlıklı bir ömür geçirmesi, bu üç yapının birbirleriyle dengeli bir etkileşim içinde olmalarıyla ilgilidir. Çünkü herhangi birindeki bir dengesizlik diğerlerini de etkileyip birey açısından bir uyumsuzluğa neden olabilir (Avcı, 2006, s.40).

Stambak (1969)'a göre, uyumsuzluk üzerindeki çalışmalar pek çoktur. Birbirine karşıt olan eğilimleri şemalaştırarak, bir yandan "konstitüsyonalist" leri, organizistleri, diğer yandan da ister psikolojik, ister sosyolojik olsun determinizm üzerine temellenmiş teorileri ayırmak mümkündür. Konstitüsyonalist açıdan uyumsuzluk, uyumsuzluk nedeni olarak patolojik zihinsel bir yapıyı gerektiren doğuştan getirilmiş biyolojik faktörlerle belirlenmiştir. Aksi açıdan ele alınacak olursa, tüm veya hemen hemen, her şey mümkündür.

Uyumsuzluk, aynı zamanda hem biyolojik, hem psikolojik ve hem de sosyaldır. Uyumsuzluk, ancak realitenin bu üç seviyesi ve bireysel yaşantı boyunca, onların karşılıklı eylemlaşmeleri referansı ile anlaşılabilir.

Psikolojik ve sosyal düzen şartları seviyesinde, sosyo-ekonomik ve genel kültürel şartlarını ayırmak gerektir.

Bazı uyumsuzluk ve handikap biçimlerinin doğrudan doğruya nörofizyolojik şartlara ve diğerlerinin de sosyal ve bağıntılı determinantlara yüklenebileceği açıktır. Fakat hiçbir durumda, bu determinantlardan birinin ya da diğerinin soyutlanamayacağı da muhakkaktır. Bedensel handikaplar, evrimlerinde, tüm eğitimsel etkinin dışında yer almazlar.

Farklı şartların görelî rolünü, onların mertebelenmesini, her vaka'daki ağırlıklarını, tersine cereyan ettiklerinde meydana gelen şokları, ortaya çıkan çelişiklikleri anlamak, insan kişiliğinin, bizzat kendine özgü determinant haline oluşmasını anlamak için, tarihsel bir açı benimsemek önemli olacaktır. Biyolojik karakteristikler, sosyal ve bağıntılı düzen şartlarının hepsi de doğuştan bir kez için verilmiş değerlerdir. Beşer organizmi olgun

olmayan bir biçimde doğar ve geçmişi esnasındadır ki, anatomik yapıların olgunluğu temeline dayanarak, fakat çevresinin gereklilikleri ve ilişkileri, öğrenmeleri, ona teklif edilen ya da zorla kabul ettirilen faaliyetleriyle ilişki halinde, fonksiyonel olarak biçimlenir. Bizzat zaman, esas rolü olan bir değişkendir. Beşerî çevre, insanın farklı yaşlarında aynı role sahip değildir; önemi, psikolojik yapılaşma esnasında değişir.

Uyumsuzluk problemleri, hiç bir suretle, fiksist ve mekanist deyimlerle ortaya konamaz. Bu problemler, çevre tarafından değiştirildiği kadar, kendisinin de değiştirdiği çevre içinde ve çevre yoluyla, bireyin geçmişe ait yapılaşmasının diyalektik analizi çerçevesinde düşünülebilirler. Her yaşta birey ve çevresi, kişiler arası ilişkiler aracılığıyla, biri diğeri tarafından olmak üzere yapılaşırlar. İnsanla çevresi arasındaki bu yapılaştırmacı alışverişler esnasında, realitenin sadece objektif olması bakımından değil, fakat bireyin ondan teşkil ettiği imaj, bireysel psikolojik organizasyonun ona verdiği anlam, kişiliğin kendisinden yapılaştığı davranış olarak nasıl rol oynadığını göstermiş olmakla psikanaliz bir kez daha değer kazanmış oluyor.

Her insan kendine özgü nitelikleriyle dünyaya gelir. Bu anlamda her insan özel bir varlıktır. İnsan doğuştan getirdiği yeteneklerini geliştirip sergileyebilecek olanaklar bulabilirse hem kendisiyle hem de toplumla dengeli ilişkiler kurabilen biri olabilir. Bu olanaklardan biri ya da bir kaç eksik olduğu takdirde bireyin yaşamında bazı uyumsuzluklar ortaya çıkacaktır (Avcı, 2006, s.57).

2.5.1. Bilişsel Uyumsuzluk Teorisi

Bilişsel Uyumsuzluk Teorisi Leon Festinger tarafından 1957 yılında ortaya atılmıştır. Bu teori, insanın bilişsel yapılanmasında sıkça meydana gelen çelişkili durumların anlaşılması ile ilgilidir. Teorinin, açıklama getirdiği çatışma tarifi her hangi bir grup içindeki iki ya da daha fazla kişi arasında değildir. Bu teori, tek bir insanda belirli bir olay, birey ya da grup davranışına tepkisi sırasında sıkça ortaya çıkan bilişsel çelişki durumunu anlama ve araştırma amacını taşır.

Leon Festinger'in Bilişsel Çelişki Kuramı, insanın değer sisteminin, onda bilişsel bir tutarlılık yarattığı varsayımına dayanıyor. Eğer bir nesne ile başka bir nesne arasında, insanın değer sistemine göre bir tutarsızlık varsa, bir çelişki ortaya çıkar. Bir işgören

değerlerine aykırı bir işi yapıyorsa, bilişsel tutarsızlık, dolayısıyla bir çelişki ortaya çıkar (Başaran, 2008, s.211).

Bilişsel çelişkinin en önemli nedeni insanın yaşamı boyunca geliştirdiği değer sisteminin, karşı karşıya olduğu düşünce, öneri ve çözüme aykırı değerler içermesidir. Özümseven kültürel değerlere uyumsuzluk ne kadar çoksa, insanı o kadar çok tedirgin eder (Festinger,1957, akt: Başaran, 2008, s.212).

Örgütte birbiriyle uyuşmayan amaçlar, konumlar, araçlar ve kaynaklar çok bulunur. Birbiriyle uyuşmazlıklar, neyi yapıp neyi yapmayacağını kararlaştırmada işgöreni bilişsel çelişkiye iterler.

2.5.1.1. Teorinin ana hipotezleri

Leon Festinger teorisi ile ilgili iki ana hipotez öne sürüyor. Bunlardan ilkinde göre, bilişsel çelişki ortaya çıktığında birey tüm gücüyle iki ayrı şeması arasındaki uyumsuzluk derecesini azaltmak ve bilişsel uyumu sağlamak için uğraşacaktır. Bu davranışının sebebi, bu uyumsuzluğun kişide psikolojik olarak rahatsızlık hissi yaratmasıdır.

İkinci hipotez, ortaya çıkan rahatsızlık hissini azaltmaya çalışan bireyin bu tarz zorlandığı durumlardan kaçınmaya çalışacağını öne sürerek ilk hipotezi desteklemektedir.

2.5.1.2. Uyumsuzluğun ortaya çıkması

Uyumsuzluk birçok sebepten ortaya çıkabilir. En sık görülen nedenler:

- Mantıksal olarak uyumsuzluk
- Kültürel geleneklere uyumsuzluk
- Bireysel yargının genel yargıya uyumu
- Geçmiş tecrübelerle mevcut durumun ters düşmesi.

Bilişsel uyumsuzluk, bireyin iki ayrı bilişinin ya da bilgisinin uyumsuz olması nedeniyle ortaya çıkıyor. Birey, her hangi bir konu hakkında sahip olduğu bilgiyi ilgili konu hakkında karar alırken görmezden gelmek zorunda kalıyor. Bunun sonucunda, kişinin mevcut şemaları ile gözlenen davranışları arasında uyumsuzluk ortaya çıkıyor. Bu davranışlar sonucu kişinin bilişsel yapısında bir takım değişiklikler meydana geliyor.

Bunun sebebi, insanlar için bilişleri arasında uyumun sağlanması ve devam ettirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle yanlış ya da hatalı bir davranışta bulunmuş olan insanlar, düşünsel olarak kendi haklı çıkarmak için uğraşmaktadır. Bunun için birey olay hakkındaki düşüncelerini aşamalı olarak düşündüğü kadar abartılı olmadığı noktasına getirerek içsel çatışmayı azaltma amacıyla bilişsel sistemini yeniden düzenlemiş oluyor.

2.5.1.3. Uyumsuzluk dereceleri

Günlük yaşamda ortaya çıkan çeşitli olaylarda problemin türüne bağlı olarak uyumsuzluk azalabilir ya da artabilir. Örneğin, eğer kişi düşüncesine göre, gerçekten ihtiyacının olmadığını düşündüğü dilenciye para verirse, bu durumda uyumsuzluğun derecesi düşük olacaktır. Çok önemli olduğunu düşündüğü bir sınava hazırlanmak için hiçbir şey yapmıyorsa, uyumsuzluk derecesi yüksek olacaktır. Uyumsuzluk, bireyin seçim yapmak zorunda kaldığı her durumda ortaya çıkacak ve tercihin önem derecesine göre çelişkinin derecesi de artacaktır.

2.5.1.4. Uyumsuzluğun zayıflaması

Uyumsuzluğun varlığı, kişiyi ondan tamamen kurtulmaya; eğer her hangi bir nedenle bu mümkün değilse, önemli ölçüde azaltmak için motive etmektedir. Bilişsel çelişkiyi azaltmak için, birey aşağıdaki üç yöntemden birini tercih edebilir:

- Davranışını değiştirmek
- Bilişini değiştirmek
- Bu konu ile ilgili alınan bilgiyi filtreden geçirmek

2.5.1.5. Uyumsuzluğun ortaya çıkmasını önleme ve kaçınma

Bazı durumlarda birey, bilişsel çelişkinin ve onun yarattığı rahatsızlık hissinin ortaya çıkmasını problemi ile ilgili her türlü olumsuz bilgiden kaçınarak önleyebilir. Eğer çelişki ortaya çıkmışsa, birey çelişkinin güçlenmemesi için mevcut bilişsel şemadaki uyumsuzluğa neden olan olumsuz ögenin yerine bir ya da daha fazla yeni bilişsel öge ekleyerek yine kaçınma yoluna gidebilir. Böylece, birey seçimini ya da kararını destekleyecek ve dolaylı

olarak çelişkiyi azaltacak veya tamamen ortadan kaldıracak bilgiyi aramaya ve de uyumsuzluğu artıracak kaynaklardan kaçınmaya çalışacaktır.

Özetleyecek olursak, iki ya da daha fazla bilişsel öge arasında uyumsuz bir ilişki olabilir. Böyle bir uyumsuzluğun ortaya çıkması durumunda birey çelişkinin şiddetini azaltmaya, çelişkiden kaçınmaya ya da çelişkiden tamamen kurtulmak için çaba gösterecektir. Bu çabası, çelişkiyi ortaya çıkaran durum veya nesne hakkında yeni bilgi aramayı ya da bireyin davranışını değiştirmeyi hedeflemesi ile gözlenmektedir. Bireyin doğru ya da yanlış davrandığı konusundaki sorularla kendine eziyet etme yerine oluşan duruma göre içsel organizasyonunu yeniden düzenleyerek mevcut koşulları kabul etme çabası oldukça anlaşılırdır.

Çoğu zaman uyumsuzluk alınan önemli kararlar sonrasında ortaya çıkmaktadır. Aynı derecede cazip iki farklı alternatif arasından tercih yapmak bir insan için kolay değildir ancak bu seçimi yaptıktan sonra birey çoğu zaman çelişen bir başka değişle, tercih etmediği alternatife ait olumlu yönler ile tercih ettiği alternatifin olumsuz yönleri ile ilgili bilişleri hisseder. Birey ortaya çıkan bu uyumsuzluğu bastırmak ya da azaltmak için bütün gücüyle aldığı kararın öneminin altını çizirken aynı zamanda tercih etmediği seçeneğin önemsizliğini vurgular. Bunun sonucunda tercih edilmeyen seçenek birey için cazibesini kaybeder.

2.5.2. Uyumsuzluk Belirtileri

İnsanın uyumsuzluğu kimi kez ruhsal bozuklukların yanında bedensel rahatsızlıkları da beraberinde getirir. Bedensel bozukluklar, bireyin bedeninde herhangi bir mikrobik hastalık olmadan kendini hasta olarak algılaması ve ağrılar hissetmesidir.

Başaran (2008)'a göre, uyumsuzluk belirtileri genellikle şunlardır:

- Sık sık ya da düzensi aralıklarla tuvalete gitme.
- Kabız ya da ishal olma.
- Oburluk ya da iştah yitimi.
- Nedensiz yere bulantı duyma, kusma.
- Bedenin değişik yerlerinde ağrı ya da sancı duyma.
- Egzama gibi deri hastalıklarına yakalanma.

- Değişik türde alerji.
- Değişik yerlerde siğil çıkarma.

Bu belirtiler zaman zaman, geçici olarak, az çok, her insanda görülebilir. Bunlar sürekli hale geldiğinde uyumsuzluğun belirtileri olur.

İşgörenin uyumsuzluk belirtilerine başlıklar halinde bakıldığında gerilim, bunalım, kaygı, sinirlilik, yılgı, önyargınlık, saplantı, takınlık, dogmatiklik ve bağımlılık şeklinde ele alınmaktadır.

2.5.2.1. Gerilim

Gerilim, insanın bir amacına ulaşması, bir güdüsünün doyurulması, bir gereksinimin karşılanması zor olduğunda ortaya çıkar.

Başaran (2008)'a göre, gerilim insanda iki türde görülür:

Birinci tür gerilim, insanın çok önemli bir gereksinmesini doyumaya güdülenmesi olarak başlar; engeller çıktıkça artar; ama amaca ulaşmasıyla son bulur.

İkinci tür gerilim ise, gereksinmenin engellenmesinden çok önemli bir umudun boşa çıkmasının yarattığı bir düş kırıklığı ile ortaya çıkarak insana yerleşen gerilimdir.

İnsan, gerilim içinde olduğunu genellikle doyumumsuzluk, huzursuzluk, tedirginlik, kızgınlık, öfke, nefret gibi saldırıcı duygularıyla ortaya koyar. Gerilimin kaynağı olan düş kırıklığı, zorlanma, engellenme ve çatışma artıkça, gerilimim yegınlığı de artar; bireyin uyumu bozulmaya başlar (Başaran, 1992, s.237-238).

2.5.2.2. Bunalım

İzci (2006)'ye göre, bunalım kelimesi hem toplumsal düzeyde hem de bireysel düzeyde rahatsızlıklara işaret eder. Ekonomik bunalım, kimlik bunalımı, manevi bunalım, ergenlik bunalımı, ayrılık bunalımı gibi pek çok isimlendirme yapılabilir. Hastalık, iyileştirilmesi gereken bir hali, bunalım ise aşılması, yaşanarak tüketilmesi gereken bir süreci ifade eder. Bunalım, kişinin nedenini, kendi ve çevresi üzerindeki etkilerini fark ettiğı, ancak tahammül etmekte ve çözüm üretmekte yetersiz kaldığı, zaman ve çevre koşullarıyla

yakından bağıntılı özelliğe sahiptir. Pek çok içsel ve çevresel etkene bağlı olarak gelişebilir.

Özellikle ruhsal ve toplumsal ihtiyaçların uzun süre engellenmesi, insanı bunalıma düşürür. Bunalımın uzun sürmesi insanın ruh sağlığını bozabilir.

Süreğen bunalım insanı, uykusuzluğa, iştah yitimine, cinsel erksizliğe, toplumsal ilişkilerden tiksilmeye, kararsızlığa, işten uzaklaşmaya, başıbozukluğa, dikkatsizliğe, çaresizliğe, neşesizliğe, suçluluk duygusuna, başağrısına ve benzerlerine itebilir (Organ ve Hammer, 1982, akt: Başaran, 2008, s.216).

2.5.2.3. Kaygı

Kaygı, nedenleri açıkça bilinmeyen tedirginlik ve sıkıntı içinde olmaktır. Kaygı, korku değildir. Korku doğal bir duygudur. İnsan, bir nesnenin, olayın alışılmadık görünüşüne, yeğlinliğine, oylumuna ve benzeri yönlerine bakarak korka bilir. Çok yeğin olmayan korku, ruh sağlığını pek bozamaz. Korku veren nesne gittiğinde ya da olay bittiğinde, korku da ortadan kalkar. Oysa kaygı, kaynağının ne olduğu bilinmeyen, karmaşık bir duygudur. Sorunların çözülememesi ya da çözülemeyeceği korkusu; gereksinmelerin doyurulamaması ya da doyurulamayacağı endişesi; özgüvensizlik ve ben duygusunun sağlıklı oluşu; tedirginlik, sıkıntı, sıkıntı, üzüntü, aşağılık duygusu gibi pek çok olumsuz duyguyu, özellikle bunalım kaygının kaynağı olabilir (Başaran, 2008, s.216-217).

Kaygı duygusunun ortaya çıkmasına yol açan nedenler desteğin çekilmesi, olumsuz bir sonuç beklemek, iç çelişki ve belirsizliktir. Kaygının yararlı ve zararlı olması, kaygının derecesine ve başarmayı amaçladığımız görevin zorluk düzeyine bağlıdır. Holland ve Tarlow adlarındaki psikologlar otohipnoz tekniğinin kaygı ve gerginlik azaltılmasında etkin bir biçimde kullanılabileceğini savunurlar. Hipnoz başka birinin, davranış ve algılamamızı etkilemesini ifade eder; kendi denetimimiz altında yapabileceğimiz bir süreç akla gelmez. Holland ve Tarlow bir insanın kendi kendini hipnoz edebileceğini ve böylece istenmeyen düşünce ve duyguları atıp, daha istenilen bir düşünüş ve duygu biçimine girerek, kaygı ve gerginliğini atabileceğini ileri sürmüşlerdir (Cüceloğlu, 2004, s.293).

Çalışma ortamında, işgörenin performansını, kaygılı olması düşürür. Sürekli kaygı, insanı etkisi altına alarak onu gittikçe uyumsuzlaştırır.

İşgörene tehlikeli ve gizemli gelen her şey onda kaygı yaratır. Gizem duyuları aşan; usumuzun doğal durumunda, varoluşu ve özü bize kapalı, saklı kalan şey doğaüstü inanç doğrularıdır. Kaygıyı doğuran ne tek başına gizemlilik, ne de tek başına tehlike. Bu iki olgunun birbirine bağlanmasıdır. Dehşet verici olan budur (Anday, 1991, akt: Başaran, 1992, s.237)

Kaygı, kolay işlerde işgörenin verimini desteklemekte; zor işlerde işgörenin verimini düşürmekte; orta düzey görevlerde işgörenin verimini bir süre yükseltmekte; ama sonra düşürmektedir. Kaygının işgörenin verimini düşürmeye başladığı nokta, kolay işlerde uzamakta, zor işlerde ise kısalmaktadır. Kaygılı işgören, süregelenleşmiş tedirginliği yüzünden başkalarıyla ilişki kurmada zorluk çeker. Başaramamak, yükselememek, üstlerle ve astlarla ilişki kuramamak, beğenilmemek gibi kaygısı olan işgören, ya aşırı bir çaba içinde olur ya da çekimser davranmayı yeğler. Belli bir işi bitirinceye kadar duyulan kaygı, işgörenin çalışmasına yardımcı olabilir; onu uyumsuzluğa düşürmez. Böyle bir kaygıya, başarılı olmak, tehlikeler karşı önlem almak için gereklilikte vardır. Ama her olumsuz duygu gibi, süregelenleşmiş ve yeğinleşmiş kaygı da insanı uyumsuzluğa düşürebilir (Başaran, 2008, s.217-218).

2.5.2.4. Sinirlilik

Sinirlilik, insanın içinde ya da dışından gelen etkilere karşı, üzerinde düşünmeden, anında ve hızlı, coşkusal tepkide bulunmasıdır. Çalışma ortamları genellikle sinirliliği destekler. Çünkü işgörene çalışma ortamında birçok iş, isteğinin dışında yaptırılır. İnsan gönüllü olmadığına ya da istenen işi görevi ve yetkisi dışında gördüğünde, sinirlenmeye ortam hazırlanmış olur.

Sinirlilik, örgütlerde istenmeyen ve beklenmeyen bir duygusal bozukluktur. Yönetim, işgörenden çoğunlukla soğukkanlılık ister. Sinirlilik, genellikle işgöreni itaatsizliğe iter. İyi ilişkilerin, eşgüdümün, elbirliğinin gerektiği işlerde sinirli işgören, çok zor durumlara düşebilir; ruh sağlığını bozabilir (Başaran, 2008, s.218).

Ruh sağlığı bozulan işgören, çalışma ortamında uyumsuzluk yaşamaya başlar. Bu da onun örgütten kopmasına neden olur.

2.5.2.5. Yılgı

Yılgı, Belirli nesneler veya durumlar karşısında duyulan, olağan dışı güçlü korku, dehşet, fobi ve olarak tanımlanmaktadır.

Yılgı, belirli nesne ya da olaylara karşı duyulan olağandışı, güçlü korkudur. Korku, alışılmadık olağandışı her nesne ya da olaya duyulurken, yılgı belirli nesne ya da olaya karşı duyulur. Korku olağan bir duygu iken, yılgı, olağan dışı bir duygudur. Korku gelip geçici iken, yılgı süregendir. Korku kimi kez güçlü olabilir iken, yılgı sürekli güçlüdür (Başaran, 1992, s.236).

Yılgı, işgöreni çalışma ortamında her zaman uyumsuz yapmaz. Ama işgörenin yılgısının harekete geçeceği iş özellikleri olduğunda uyumsuz olduğu görülebilir.

2.5.2.6. Önyargılılık

Önyargı, bir kişi ya da olaya ilişkin yeterli bir bilgi edinmeden, önceden, peşin bir karara varmış olma durumudur.

Önyargı, bir nesneye ilişkin, yeterince doğrulanmamış bilgi olmadan varılan; doğru, gerçek bilgiler elde edildiğinde de değişmeye direnen yerleşik yargıdır. Bu nesne bir olay, bir toplum, bir küme ya da bir insan olabilir (Başaran, 2008, 221).

Önyargı öteki şahıs ve gruplara karşı hoşgörüsüz, haksız ve ayırımcı tutumlardır. Dogmatik kanaatleri içerdiği için değiştirilmesi oldukça zordur. Bireylerin ve toplumların ilişkisini bozan önyargılar psikolojik, tarihsel, ekonomik ve sosyo-kültürel faktörlerden kaynaklanabilir.

Önyargılı olan bir kişi, genellikle önyargısına uyan bir gruba sığınır ve onlar tarafından desteklenir. Grupça arka çıkılan önyargılı, kendinin seçeceği ya da grubun göstereceği bir düşmana saldırıp nefretini boşaltmaya; böylece uyumsuzluğu gidermeye hazır olur.

2.5.2.7. Saplantı

Saplantı, gerçek ve doğru olmadığı bilinen, ama insanın etkisinden kurtulamadığı, aklından çıkaramadığı düşüncedir. Saplantı insanı kördönüye düşürür. Saplantıdan kurtulamayan

insan, dönüp dönüp aynı düşüncenin içinde çırpınır; başka bir düşünceye geçemez (Martin, 1981, akt: Başaran, 2008, 221).

Saplantı, uzun zaman bireyi terk etmeyen düşünce ya da zihinsel bir resimdir. O kadar rahatsız edicidir ki, bireyin yaşamının bütün yönlerini etkiler. Aşırı saplantısal davranışlar, bireyin başka bir düşüncenin üzerine konsantre olmasını engeller.

Bu da işgörenin çalışma performansını olumsuz etkiler ve onu uyumsuzluğa iter.

2.5.2.8. Takınak

Takınak son derece sıkıcı bir fikir ve duygudur; zihinde sık sık tekrarlanan bu duygu çoğu kez dayanılmaz derecede korkunçtur. İstirap verici, kuvvetli kaygılar yaratan tüm fizyolojik ve psikolojik sonuçlarıyla bu takınak yapışkan bir dayanıklılığa sahiptir.

Takınak, kişinin eylemlerinin çoğunu belirler. Çoğu kez krizlerle ortaya çıkar. Harekete geçmesi için bir sözcük, fikir ya da bir olgu yeterlidir. Sanki kişide daima uyanmaya hazır bir güç varmış gibi.

Başaran (2008)'a göre, takınak, insanın bilincine takılan, tüm çabalarına karşın bir türlü kurtulamadığı, savunmaya ve kaçmaya dönük tepkilerdir.

Takınak geliştiren bir işgörenin, örgütte iyileştirilmesi olanaksızdır. Kimisi, kimseye zarar vermeden örgütte çalışmasını sürdürebilir. Eğer bir zarar varsa bu kendine olur. Takınağını ve tepkisini, bir başkasına yönlendirerek ona düşman olan, bir nesnenin kendisine uğur ya da uğursuzluk getirdiğine inanan bir insan sürekli zorlanma içine düşerek kendine ve örgüte zarar verebilir.

Bu mücadele sonunda ıstırap dolu tam bir tükenme gelir ve takınaklı kişiyi tüm güçlerini yitirmiş, umutsuz ve uyumsuz bir kimse olarak bırakır.

2.5.2.9. Dogmatiklik

Dogma, doğruluğu bilimsel deneylerle sınanmamış; bilimsel bilgilerle kanıtlanmamış ya da sınaması, kanıtlanması, eleştirilmesi yasaklanmış bir inanç, bir tezdır.

Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir. Genelleşmiş bir dogmatiklik, iş göreni bir ırka, bir dine, bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir. Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmeye ve yenilikleri benimsemeye karşı sonuna dek direnme gösterir. (Aydın, 2001, s.69)

Başaran (2008)'a göre, dogmatik insan doğru araştırmayı, bildiklerini sorgulamaya ve eleştirmeye yanaşmadığı için, düşünme ve düşünce özgürlüğünden yoksundur. Dogmatik, dogmalarıyla düşünmesini kısıtlar; dogmalarına uygun davranmakta direnir. Dogmatik insan, yerleşik kaygı, aşağılık karmaşası, bağnazlık gibi kişilik bozukluklarından birini ya da bir kaçını geliştirmeye yatkındır.

Dogmatik insan, ilke ve kurallara, değer ve düzgünlere onlardan kopamayacak derecede bağlanabilir; bağlandığında da bunların eleştirilmesine ve değiştirilmesine dayanamaz. Yeni ilke ve kuralların ussal ve nesnel olduğunu bilse bile bunları işinde ve yaşamında denemeye yaklaşamaz; üstelik dogmalarını destekleyecek görüşler edinmeye, aynı görüşte olan insanlardan destek aramaya, onlarla kümeleşmeye; dogmaların çürüklüğü ile yitirdiği özgüvenini güçlendirmeye çalışır.

2.5.2.10. Bağnazlık

Bağnaz kavramı, bir düşünceye, bir inanışa körü körüne bağlanıp ondan başkasını düşünmeyen anlamına gelir.

Bağnaz, olaylara dar bir çerçeveden bakarak, birine taraftarlık edip kendi fikir ve dinini çok üstün tutup başka fikir ve dinden olanlara karşı düşman olandır (Davies, 1994, s.39).

Bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları niteler (Aydın, 2001, s.69).

Diyebiliriz ki, hiçbir yeniliği kabul etmeyen bağnazlık hoşgörünün karşıtı bir tavidir. Hoşgörünün olmadığı yerde bağnazlık bulunur.

İşgörenin bağnaz tutumu, kendisinin gelişme ve yenileşmesini engeller ve çalıştığı örgütün ilerlemesini yavaşlatır.

2.5.3. Uyumsuzluğa Zorlayan Etkenler

Araştırmalar, pek çok örgütün iş görenleri uyumsuzluğa zorlayan koşullarla dolu olduğunu göstermektedir. Örgütün, işgöreni uyumsuzluğa yönelten önemli kaynakları şunlardır (Başaran, 2004, s.357-358):

Katı yetke sıradizini: Sağlıklı bir insanın gereksinimleriyle geleneksel örgütün biçimsel sıra dizini arasında uyumsuzluk vardır. Bu uyumsuzluk, iş göreni engelleyebilir; başarısızlığa, çatışmaya ve dar görüşlülüğe düşürebilir. Örgütün koşulları bunları artırmaya eğilimlidir.

Biçimsel ilkeler: Örgütün biçimsel ilkeleri, üstleri ve astları yarışmaya, boy ölçüşmeye, düşmanlığa ve bütünden çok önemsiz ayrıntıları görmeye iter.

Uyumu kısıtlama: İşgörenin uyum davranışı, yapıcı olsun olmasın, karşılıklı olarak örgütle ve kendiyle tümleşmesini sürdürmeye yöneliktir. İşgörenin uyum davranışı, kendi kendini, aldığı etki ve dönütlerle pekiştirir. Oysa örgüt birçok kurallarla işgörenin etki ve dönüt almasını engelleyerek uyumu kısıtlar.

Özgürlüğü kısıtlama: İşgörenler, ulaşacakları hedefleri tanıyabildiklerinde, hedeflere ulaştıracak eylemleri kararlaştırabildiklerinde özgürlük duygusunu geliştirirler. İşgörenin ruh sağlığı ve bilişsel gücü ile yaşadığı özgürlük duygusu olumlu yönde ilişkilidir. Oysa örgütler genellikle işgörenlerin özgürlük duygusuna sınırlı olarak olanak sağlar.

Belirsizlik: Örgütlerde amaçlar, işlemler, süreçler, sorunlar, seçenekler, çözümler ve işlevler açık seçik tanımlanmıştır. Belirsizlik, karar verme ve sorun çözmenin her aşamasında görülür.

Anlaşılması zor teknoloji: Örgütlerde pek çok yapım bilgileri açık ve seçik olarak işgörenlerce anlaşılmaz. İşgörelere teknolojinin neden-sonuç ilişkisinin açıklanmasına gerek görülmez.

Sık sık yer değiştirme: İşgörenlerin iş yerleri sürekli değiştiğinde, bir yandan işgörenler mutsuz ve etkisiz olur, öte yandan örgütün gücü zayıflar.

Yönetime katılamama: İşgörenlere yönetime katılma olanağı verilmez; verilse bile işgörenlerin başından ayrılıp toplantılara katılamazlar. Örgütler, işgörenleri, örgütsel amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görürler, onlara amansız davranırlar.

Örgütün uyumsuzluk kaynaklarına karşın, pek çok işgören, eğer destekçi ve savaşımıcı bir ortam sağlanırsa, kendini geliştirmeye; örgütsel amaçları gerçekleştirmeye ve örgütün yönetimine katkıda bulunmaya güdülenebilir. Böyle bir ortamda işgörenlerin uyum sorunları azalır (Başaran, 2004, s.358). Ayrıca bireyleri uyumsuzluğa zorlayan bu etkenlerin dışında aşağıda verilen nedenlerden de söz etmek mümkündür.

2.5.3.1. Zorlanma

Zorlanma, içsel ve dışsal etkenlerin, insanda bedensel ve ruhsal olumsuz değişimler yaratmasına; insanın iç dengesini ya da çevreye uyumunu bozmasına yönelik bir duygudur (Başaran, 2008, s.207).

Zorlanma genellikle olumsuz bir durumdur. Ama zorlanmanın insana yararlı olan yönlerinin de olduğu savunulmaktadır. İnsanın bir amaca ulaşmak için içten ya da dıştan güdülenmesi bir bakıma ılımlı bir zorlanmadır. Belirli ölçüler içinde olumlu ve yararlı olan, uyumun sürdürülmesine yarayan zorlanmaya iyi zorlanma denilmektedir.

Zorlanmanın ruhsal etkenleri, işgörenin bilişsel, devimsel, duyuşsal gücü ve kişiliği ile ilgilidir. İşgöreni zorlanmaya iten ruhsal etkenlerin önemlileri şunlardır (İmşir, 1990, akt: Başaran, 1992, s.232):

- Sürengenleşmiş korku ve kaygılar,
- Başarısızlık ve yetersizlik duygusu,
- Yeterince doyurulamayan ruhsal gereksinimler,
- Doyurulmamış duygular,
- İşten doyumsuzluk,
- Bastırılmış duygu ve düşünceler,
- Sürengenleşmiş güvensizlik duygusu,
- Sürengenleşmiş yetkinlik çabası,
- Saplantılar, takınaklar,
- Ulaşılamayacak amaçlar, aşırı güdülenmek,

- İlke ve kuralların tutsağı olmak.

Örgütte işin kendisi, bir zorlanma etkenidir. İşgörenin kişilik özellikleri ve işini zorlanma kaynağı olarak görmesi, işgöreni daha işin başında zorlamaya başlar. Örgütte karar verme durumları, zorlanma gerektirir. Kısaca örgütte zorlanma işgörenlerin başına sık sık gelen bir durumdur. Zorlanma sürekli hale geldiğinde hem bireye hem de örgüte zarar vererek her ikisini de işlevsizleştirir.

Zorlanmanın yoğunluğuna göre, işgörenin üretim gücü ve yaşamdan haz alması azalabilir. İnsanlarla ilişkilerinin bozulmasına zemin hazırlar ve işgöreni uyumsuzluğa iter.

2.5.3.2. Engellenme

Engellenme, insanın güdülerinin ve gereksinmelerinin karşılanmasının durdurulması, yavaşlatılması ya da beklediği düzeyde aşağıda kalmasıdır. İnsanın örgütten beklentileri genellikle karşılanmaz ya da eksik karşılanır. Ayrıca örgütsel çevrenin sorunları, insanın güdü ve gereksinmelerinin gerçekleşmesini engeller. Bu yüzden örgütlerde engellenme eksik olmaz (Başaran, 2008, s.208).

İşgörenin beklentileri cevap verilmezse engellenme kaygı ve çatışma gibi duygularla daha da ağırlaşır. Ağırlaşan ve süregelen engellenme duygusu insanı uyumsuzluğa götürür.

2.5.3.3. Bireysel çatışma

Çatışma kavramı insanın bulunduğu hemen hemen her yerde karşılaşılan bir kavramdır. Kimilerine göre olumlu kimilerine göre de olumsuz sonuçlar doğuran çatışma kavramının üzerinde hemfikir olunmuş bir tanımı da yoktur. Bu konu tanımlara bakıldığında daha iyi anlaşılmaktadır.

Çatışma insanın gerek fizyolojik ve gerekse de sosyo-psikolojik ihtiyaçlarının tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halleridir (Eren, 2010, s.563).

Çatışma, kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istenmedikleri ile karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması halinde gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1996, s.146).

Çatışma, kaynaklar, güç, statü, inançlar, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olma çekişmesi olarak görülen şiddet; yıkıcı düşmanlıklar, kavga ve savaş anlamları içeren toplumsal bir süreçtir (Karip, 1999, s.1).

Bu tanımlar çerçevesinde bireysel çatışma konusunu değerlendirmek mümkündür. Koçel (2001)'e göre, bireysel çatışma bireyin kendi kendine yarattığı çatışmadır. Bireyin kendisinden ne beklediğinden emin olmadığı veya kendisinden farklı ve çelişkili şeyler (davranışlar, kararlar vs.) beklediği veya kendisinden yapabileceğinden fazlasını beklediği durumlarda ortaya çıkan ve kişiyi rahatsızlığa, kırgınlığa ve baskı altında kalmaya sevk eden çatışmadır.

Birbirine denk yada birbirine zıt seçenekler karşısında insanın seçme zorluğuna düşmesini anlatır. Kişisel çatışmada ikinci bir kişi yoktur. İşgören olumlu yada olumsuz birden çok seçenekle karşı karşıya kaldığında ve bunlardan birini seçmek zorunda kaldığında kararsızlığa düşmesidir (Başaran, 1998, s.198).

Örgütlerde en çok görülen bireysel çatışma türleri:

Yanaşma-yanaşma çatışması: Bireyler iki olumlu seçenek arasında bir seçim yapmak istediğinde ortaya çıkan bir çatışmadır.

Kaçınma-kaçınma çatışması: Bu tür çatışma iki veya daha fazla olumsuz seçenek arasından birini seçme durumunda ortaya çıkar.

Yanaşma-kaçınma çatışması: Bireyin vereceği kararın hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olduğu durumlarda ortaya çıkan çatışmalardır (Özkalp ve Kirel, 2001,s.397).

Yukarıda sayılan kişisel çatışmanın üç türü de örgütlerde çokça görülür. Bunların işgöreni çatışmaya düşürme güçleri, yaşanan kararsızlığın süresi ve zararı insanın kişiliğinin niteliğine bağlıdır. Bir durum, kimi insanı hafif bir çatışmaya düşürürken, kimi insanı daha ağır bir çatışmaya düşürebilir. Yine kimi insan, hemen her an çatışmaya düşecek neden bulurken, kimisi de daha az sıklıkta çatışma nedeni bulur (Başaran, 2008, s.2011).

2.5.3.4. Aşağılık duygusu

Bireysel psikoloji okulunun kurucusu Alfred Adler'in ortaya attığı bir kavramdır. Adler'e göre bütün insanlar bir aşağılık ve yetersiz duygusuyla doğarlar. Bu duygu, gerçekten var

olan veya kişinin hayali olarak varolduğunu tasarladığı bedensel ya da psikolojik eksikliklerden kaynaklanır (Göka, 1990, s.86).

Alfred Adler'in Üstünlük Arama Kuramı'na göre insanın yaşamasının amacı üstün olmaktır. Üstün olmanın yolu, insanın aşağılandığı yönlerini üstün bir çabayla yüceltmekten geçer. Aşağılık duygusu yaratan etkenler iki yönden gelir. Birinci yönden gelen etkenler, insanın kendisindendir. İnsan davranışlarını kendine akran ya da denk gördüğü kişilerle karşılaştırarak, kendini yetersiz, başarısız gördüğünde aşağılık duygusu geliştirebilir. Böyle bir duygu, İnsanın kendine ve yaptıklarına ilişkin olumsuz dönüt almasıyla başlar. Kendine ilişkin aldığı olumsuz dönütler, kendi değerini düşürücü nitelikteyse, insanda aşağılık duygusu oluşur. İkinci yönden gelen etkenlerse, başkalarındandır. İnsan davranışlarından dolayı başkalarınca horlandığında, dışlandığında, hiçlendiğinde aşağılık duygusunu geliştirebilir (Adler, 1994, akt: Başaran, 2008, s.212).

Aşağılık duygusuna düşen bir işgören, gücünün yetebileceği işlerden bile kaçınarak, kendini pek çok başarıdan yoksun bırakabilir. Böyle bir işgören kendine verilen yetkiyi kullanamaz; sorumluluk yüklenemez; İşlerini, üstlerinin gözetimi olmadan yapamaz. Bu da işine ilişkin karar verirken, dıştan denetimli olması yüzünden, değişik kişilerin etkisinde kalarak uyumsuz olur.

2.5.3.5. Utanç duygusu

İnsanların davranışlarını yönlendiren etkenlerden bir kısmı, kişinin kendi iç dünyasında yaşadığı çatışmalardan oluşur. Suçluluk ve utanç duyguları, iç dünyada yaşanan bu çatışmalarda önemli rol oynar ve kişinin kendi kendine veya kişilerarası ilişkilerde birçok davranışına yön verir.

Utangaçlık, başaklarıyla ilişki kurmayı, çevreye uyumu geçici bir süre engelleyen bir duygudur; ama utanca bakarak insanı aşağılık duygusuna, suçluluk duygusuna, dolayısıyla uyumsuzluğa daha az zorlar. (Başaran, 2008, s.214).

Suçluluk duygusu, kanunen veya dinen yasaklanan, ya da ahlaki açıdan ayıplanan bir şey yapıldığında, toplumun ahlaki normlarının, ya da kendi standartlarımızın çiğnendiği düşüncesinin yarattığı pişmanlık ve rahatsızlık duygularıdır (Budak, 2000, s.706).

Bunun yanında utanç duygusu ise, kişinin, içinde yaşadığı toplumun temel bir değerini, kuralını, töresini çiğnediği, dürüst davranmadığı veya aptalca davrandığı duygusu olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000, s.784).

Utanç duygusu, insanın kendisini yetersiz görmesiyle; istenmeyen, beğenilmeyen, kusur ve suç olan bir davranışı yaptığının bilincine varmasıyla ortaya çıkar. Yerleşik utanç duygusu, insanı engellenmeye, gerilime itebildiği gibi yıllarca etkisi altında kalacağı suçluluk duygusuna da itebilir. Kendini değersiz bulmaktan, aşağı görmekten doğan utanç, sürekli; karmaşık aşağılık duygusuyla birlikte bulunur ve insanın gerçeklerle ilişkisini kesen zehirleyici bir duyguya dönüşür (Başaran, 2008, s.214).

Bu zehirleyici duygu, insanı dışa kapanık hale getirir. İletişimde sorun yaşamaya başlar ve zamanla hem arkadaş çevresinden hem de iş ortamından koparak uyumsuzlaşır.

2.5.3.6. Üstünlük duygusu

Üstünlük duygusu, aşağılık duygusundan kaynaklandığından, insanı olağanüstü çalışmaya, yarışmaya, övünmeye, gururlu olmaya yöeltebilir. İnsanın böylesine davranması, ona aşağılık duygusu kadar uyum zorlukları da çıkarabilir, Onu uyumsuzluğa itebilir (Başaran, 2008, s.214).

2.5.4. İşgörenin Uyumsuzluğa Karşı Tepkisi

Organizmanın kendi mekanizmasının bütünü ve çevresi tarafından ortaklaşa belirlenen gerçek işlevler, sağ kalması açısından olumluysa, işte o arada o organizmayla çevresi arasında uyum gerçekleşmiştir (Hartmann, 2004, s. 34, akt: Aykut, 2007, s.38).

Uyum yeterliliği ve uyuma yönelik güdülenmesi yüksek olan işgören, örgütte uyum sorunlarının pek çoğunu çözer ve örgüte uyumunu, erincini bozmayacak düzeyde sağlar. Yeğin uyumsuzluk kaynaklarıyla başa çıkamayan işgören, ya örgütte uyum sorunlarıyla birlikte yaşar ya da ilk fırsatta örgütten ayrılır (Başaran, 2004, s.358).

Örgütten ayrılamayan ama uyum sorunlarıyla birlikte yaşayan işgören, umursamazlık ve yabancılaşma gibi tepkiler gösterir.

2.5.4.1. Umursamazlık

Umursamazlık, işgörenlerce örgüte karşı çokça geliştiren bir tutumdur. Umursamaz, bir bakıma olaylardan, toplumdan, eylem ve işlemlerden geri çekilmiştir. Umursamaz işgören, işten doyumuna önem vermez; örgüte geçim kaygısıyla ya da alıştığı için gelir. Umursamazlık yalnız işgörenin kişiliğinden gelen nedenlerle ortaya çıkmaz; örgütten gelen nedenlerle de ortaya çıkar. İşgörenin yaptığı işin niteliği; yönetmenlerin davranışı; anlamsızlık ve belirsizlikle dolu örgüt ortamı gibi pek çok neden, işgöreni işinden, görevinden soğutabilir. Umursamazlık, yabancılaşma gibi ağır bir tutum bozukluğu değildir; ama işgöreni yabancılaşmaya hazırlar. İşgörene örgütü, işini çekici kılmak, güven vermek; baş edemediği engelleri kaldırmasına, sorunlarını çözmesine yardım etmek, ilgi göstermek gibi etkinlikler, umursamaz işgöreni umursar yapabilir. Umursamazlık, daha çok bürokratik örgütlerin, işten atılma korkusunun olmadığı ortamlarda oluşur. Umursamazlık, kimi kez tepkisizlikle birleşebilir. Bu durumda işgören, vurdumduymaz olur, etkilere karşı tepkisiz kalır, uyumsuzluğunu yeğînleştirir: yabancılaşmaya daha çok yaklaşır (Başaran, 2004, s.359).

Uyum süreçleri hem bünye hem de dış çevreden etkilenir. İşgören bu süreçleri iyi yönetemezse uyumsuzluğa düşer.

2.5.4.2. Yabancılaşma

Değişen iş ve iş yaşam koşullarına uyum, değişim hızının gerisinde kalmama kaygısı, değişime cevap verme hatta yerine göre öncü olma endişesi, kişiyi kendisinden uzaklaştırmakta, onun kendisiyle olma, kendisine dönme ve kendisinin farkına varmasını zorlaştırmaktadır. Gündelik işlerin telâşı içinde kişi kendisinin farkına varamadığı gibi, kendi varlık amacını da sorgulayamamakta ve kendinden uzaklaşmakta, kısaca kendine karşı yabancılaşmaktadır. Çalışma teknolojisinde ve iş yapma yöntemlerinde yaşanan hızlı değişim, her geçen gün artan karmaşık bürokratik süreçler, statü ve işlevlerin doğal yaşam amacının önüne geçmesi, kişinin süreci bütünlük içinde kavramasını engellemekte, doğal yaşamın işleyiş düzenine yabancılaştırmaktadır (Tutar, 2010, s.176).

Yabancılaşma, kavramını ilk kez Karl Marx kullanmıştır. Marx, yabancılaşmış emek kavramını, işçinin emeğinin kendine ilişkin olmayan bir eylemiş gibi görülmesi

anlamında kullanılmıştır. Örgüt, olumsuz koşullarıyla, işçinin emeğini kendine yabancılaştırır. Marx'a göre, işgörenin yabancılaşmasının nedenleri şunlardır (Başaran, 2004, s. 359):

- Ne üretim araçları, ne de ürettiği ürün işgörenin malıdır.
- Uzmanlık, işgörene işin bütününün küçük bir parçasını üretme olanağı verir. İşgören, ürettiği ürünün bütünlüğünü ve ne için üretildiğini göremez. İşgörenin
- yaratıcılığını geliştirmesi engellenir.
- Tekdüze ve ürünün küçük parçasını üretmesi yüzünden işgören, ortaya
- çıkan ürüne, ben ürettim diyemez.
- İşgörenin kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından,
- işgörenin, kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devredilir.
- Makineyle baş başa bırakılan işgörenin, toplumsallaşmanın ve kişiliği
- geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınır.
- İşgören, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme
- hakkından vazgeçer.
- İşgören, sonunda örgütteki yaşamında denetlemeyi ve kendini anlatmayı
- reddederek işinden soğur.

Örgütün yetke sıra dizini ve denetimi, işgöreni özünden soğumaya iter. Herzberg' e göre sağlıklı kişiler çalıştıkları işyerinde sorumluluk almak isterler. Şayet çalışılan işletmede böyle bir zihniyet mevcut değilse yani kararlara ve sorumluluklara katılmaya rastlanmıyor, işletmede olumsuz bir çalışma havası esiyorsa, işgören çalıştığı yere yabancılaşacaktır (Tikici, 2005, s.127).

Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, beklentileri de aynı paralelde artmakta, mevcut işler bu beklentileri karşılamadığında çalışanların iş tatminleri azalmakta ve işe yabancılaşma söz konusu olacaktır (Tikici, 2005, s.295).

Başaran (2004)'a göre, ürettiği ürüne yabancılaşan bir işgören, üretim sürecine de yabancılaşır; artık iş, işgörene dışsallaşır; iş onun doğal bir parçası olmaktan çıkar; iş, işgörenin üretim aracı olmaz. İşgören, bilişsel, devinimsel ve duygusal gücünü özgürce ürüne dönüştüremez. Giderek iş görenin gücü tükenir. Artık gönüllü çalışan bir insan değil, zorla çalışan bir araç olur. Bu yüzden yalnız ürettiği ürüne ve üretim sürecine değil, öteki

işgörenlere, yönetmenlere, müşterilere ve sonunda kendine de yabancılaşır. İnsanın kendi kendine yabancılaşması, yaptığı eylemlerini sanki kendinin değilmiş gibi görmesi ve yaptığı eylemlerin denetimi altına girmesidir. Böylece insan eylemlerini denetleyemez; ama eylemlerince denetlenir. Yabancılaşmanın altı değişik türü vardır:

Güçsüzlük: Kişinin, kendi ilişkin olaylar üzerindeki denetimini yitirdiği; olayların kendini sürüklediği; olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılmasıdır.

Anlamsızlık: Bireysel ve toplumsal olayları anlayamama; toplumsal etkinliklerden çekilmişlik duygusuna kapılmaktır. Bu tür yabancılaşmada insan, eylemlerinde değerleri; olayları yargılamada uygun ölçütleri kullanamaz.

Düzensizlik: Davranışı yönlendirecek ilke, kural ve ölçünler bulamamak; amaca ulaşmak için toplumca onaylanmış yollara başvuramamaktır. Bu tür yabancılaşmada insana, toplumun davranışı düzenleyen değer ve düzgüleri anlamsız gelir; işgören bunlara inanmakta isteksiz davranır.

Kültürel soğuma: Toplumun çoğunluğunun benimsediği kültürel değer ve düzgüleri reddetmektir. Bu tür yabancılaşmada insan, artık kültürünü benimseyeme; belki kendine başka bir kültür arar.

Özsoğuma: İnsanın davranışlarının, geliştirdiği değer, düzgü, gereksinme ve isteklerine dayanmamasıdır; davranışlarını, sanki kendinin değilmiş gibi, bunların dışında yapmasıdır. Bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeden ya da içsel güdülenmesine dayanmadan, sırf davranmış olmak için davranış yapar; sanki yaptığı davranış kendinin değilmiş gibi davranır.

Toplumsal yalıtım: İnsanın topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusunu geliştirmesidir. Bu tür yabancılaşmada insan, başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramaz ya da kurmaktan çekinir. Toplumsal yalıtım insanı başka bir toplum aramaya itebilir.

Bu yabancılaşma türleri, insanın farkında olamadan, ortamın etkisiyle, birinciden altıncıya doğru artma gösterir ve yabancılaşan işgöreni daha şiddetli bir uyumsuzluğa iter.

2.5.5. İşgörenin Uyumsuzluktan Kurtulmak İçin Yaptığı Eylemler

Başaran (1982)'a göre, işgörenin uyumsuzluktan kurtulmak için yaptığı eylemler şunlardır:

Yeğinleşmiş çabalama: İşgörenin bir amaca yönelik güdülenmesi, amacın önemi oranında ılımlı bir gerilimle birlikte bulunur. Böyle bir güdülenmede yapılacak eylemler, bilinçli, düzenli bir girişimi çabayı gerektirir. Gerilim bu düzeyden çıkarak artmaya başladığında işgörenin çabalaması da artmaya başlar. Zorlanma, engellenme ve çatışma ne denli yeğin ise çabalama da o denli yeğinleşir. Yeğinleşen çabalama, içeriğinde korku öfke gibi duyguları da bulundurduğundan ussal olmaktan çok duygusal, bilinçli olmaktan çok bilinçsiz olmaya daha elverişlidir. Yoğunlaşmış çabalama aynı anda bir tetikdur tepkisidir.

Amaç ya da eylem değiştirme: Yeğinleşmiş bir çabalama ile amacını gerçekleştiremeyen işgören giderek daha çok gerilim, bunalım ve kaygıya doğru sürüklenir. Bu aşamada iki tür değişme görülür. İşgören ya doyum aramaktan, amaç gerçekleştirmekten vazgeçer ya da doyum, amaca değişik yollardan, değişik eylemlerle yaklaşmak ister. Bu tür eylemler amaca ussal bir yaklaşımı gerektirir. Bu yüzden bu yaklaşımın işgörence görülebilmesi, değişik eylem seçeneklerinin algılanması gerekir. Böyle olmadığında işgörenin gerilim, bunalım ve kaygısı daha da derinleşir.

Eylem donması: İşgörenin gerilimden, bunalımdan ve kaygıdan kurtulması gerçekleşmeyip bunlar daha da yeğinleştikçe, kimi kez işgörenin eylemlerinde donma, katılaşma, kördönü ve tekdüzelik görülmeye başlar. Eylem donması kimi kez direnmeye dönüşür. Ama çoğunlukla işgörenin bitkinleşmesiyle sonuçlanır.

Saldırma: İşgören kimi kez, zorlanma, engellenme ve çatışmanın kaynaklarına saldırarak gerilim, bunalım ve kaygısından kurtulmaya çalışır. Bu tür eylem işgörenin, saldırı sonuçlarını da yüklenerek, daha ağır gerilim, bunalım ve kaygıya düşmesine yol açar.

Korku ve kaygıya gömülme: Gerilim, bunalım ve kaygı giderek arttığında, işgören yeğinleşen, süreğenleşen, derinleşen korku ve kaygıya doğru gömülmeye başlar. İşgören bu korku ve kaygılarını ya uyum mekanizmaları ile hafifletmeye ya da akıl sağlığını büsbütün bozarak bunlardan kurtulmaya çalışır.

2.5.6. Okulda Uyumsuzluk

Okulda yaşanabilecek uyumsuzluğa bakıldığında, uyumsuzluğu tetikleyen eğitim ortamındaki fiziksel değişkenler, yöneticinin benimsediği yönetim biçimi, yönetici ile öğretmen arasındaki iletişim ve insan ilişkilerinin boyutunu incelemek gerekir.

2.5.6.1. Fiziksel değişkenler

Öğretmene, sağlık ve iş güvenliği açısından uygun ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde verimi olumlu yönde etkilenecek, aksi durumda öğretmen uyumsuzluğa düşecektir. Okulların aydınlatma, havalandırma, gürültüyü önleme ve sıcaklık yönünden yeterli olması, fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır. Ayrıca okulun temiz olmaması, dersleri işlemekte kolaylık sağlayan ekipmanların yetersiz olması ve sınıfların kalabalık olması da fiziksel yetersizlik içinde sayılabilir.

Aydınlatma: Okullarda her türlü işlemin kusursuz yapılabilmesi ve en önemlisi de öğretmen ve öğrencilerin göz sağlığının korunması iyi bir aydınlatma tekniğine bağlıdır. Bunun yanında iyi bir aydınlatma sistemi verimli olmayı olumlu etkiler. Ergonomik olmayan bir aydınlatma ise göz bozukluklarına, kazalara, malzeme israfına ve öğretmenlerin verimliliğinin azalmasına neden olur.

Havalandırma: Çalışma ortamındaki hava koşulları vücudun gereksinimine ne kadar uygun olursa, insan kendini o kadar rahat hisseder. Ayrıca çalışma ortamının sürekli havalandırılması hem rahatlama hem de sağlıklı bir şekilde çalışmanın yapılmasını sağlayacaktır. Uygun koşullar altında, kendini rahat hissederek çalışan kişinin morali ve çalışma kapasitesi yüksek olacaktır.

Gürültü: İstenmeyen ses olarak tanımlanmaktadır. Aşırı gürültü; rahatlığı, güvenliği, sağlığı ve verimliliği olumsuz yönde etkiler. Yüksek gürültülü ortamda, kısa sürede geçici bir sağırılık oluşabilir. Bu tür işitme kaybı birkaç dakika içinde ortadan kalkabildiği gibi daha uzun sürede devam edebilir (Ilıcak, 1988, s.135).

Çalışma ortamlarının devamlı ve yüksek düzeyde gürültülü olmasının, iş verimi üzerinde olumsuz etkileri olduğu kabul edilmektedir. Gürültülü ortamda çalışma, çalışanların titizliğine ve dikkatli iş görme alışkanlıklarını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve çalışma ritmini bozduğu için uyumsuzluğu arttırmaktadır.

Sıcaklık: Çalışılan yerde hava sıcaklığının yüksek veya düşük olması, çalışanların sağlığını bozduğu gibi çalışma veriminin de büyük ölçüde düşmesine neden olur. Fazla sıcaklık, çalışanlarda durgunluk ve tembelliğe neden olmaktadır. Fazla soğuk ise çalışma temposunu düşürmekte ve refleksleri sınırlandırmaktadır. Bu nedenle çalışma ortamı sıcaklığının uygun derecede olması çalışanların sağlığını ve verimini olumlu etkileyecektir.

Temizlik: Okullar toplu yaşam alanları olduğu için hijyenin en önemli olduğu kurumların başında gelmektedir. Öğretmenlerin okulda kullandıkları alanların temiz olmaması, öğretmenleri hem fiziksel açıdan hem de ruhsal açıdan rahatsız eder ve uyumsuzlukların ortaya çıkmasına sebep olur.

Araç-gereç: Öğretmenlerin derslerini daha etkin ve verimli kullanmaları için araç-gereçlerin yeterli olması büyük bir önem taşımaktadır. Ayrıca yeterli ve derslerin içeriklerine uygun malzemelerin olmaması öğretmenleri rahatsız edecektir ve bu durum sonucunda uyumsuzluklar ortaya çıkacaktır.

Sınıfların kalabalık olması: Verimli bir eğitim-öğretim ortamının oluşabilmesi için yapılan araştırmalarda genel olarak sınıftaki öğrenci sayılarının 15-20 kişiden oluşması gerektiği vurgulanmaktadır. Ancak araştırmaya konu olan okullarda sınıf mevcutlarının 30 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Sınıfların bu şekilde kalabalık olması da öğretmenlerin verimli çalışmalarını düşürmekte ve okulda uyumsuzluk yaşamasına sebep olmaktadır.

Bu bağlamda çalışma ortamlarının fiziksel koşulları işgören yararına uygun hale getirilmezse; öğrenmeyi kolaylaştırıcı ekipmanlar tedarik edilmezse, işgören üzerinde fiziksel yorgunluk, monotonluk, devamsızlık ve uyumsuzluk gibi sonuçlar doğurur.

2.5.6.2. Yönetim biçimi

Öğretmenlerin davranışının türünü belirleyen ve şekillendiren, onların eğitim ortamında uyumlu çalışmasını sağlayan en önemli etmen yöneticinin verilen yetkiyi kullanım tarzıdır.

Bir okul ne denli iyi kurulursa kurulsun, yöneticinin yönetim biçimi, öğretmenleri etkileyerek okulun öğretme ve çalışma ortamını değişikliğe uğratar. Yöneticinin uyguladığı yönetim modeli öğretmenleri uyumlu ya da uyumsuz yapar.

Tortop (1994)'a göre, yöneticileri genel olarak üçe ayırmak olanaklıdır:

Otokratik yöneticiler: Otokratik yöneticiler, sert yaradılışlı ve otoriter tiplerdir. Bu tip yöneticiler hiç kimsenin görüş ve düşüncesini almazlar. Kendileri emir verir ve yaptırırlar. Sert yaradılışlı ve otoriter olan bu yöneticileri üç açıdan ele almak gerekir. Otokratik yöneticilerin bir kısmı sert yaratılışlı olmakla beraber becerikli ve namuslu kişiler olabilir. Bu tip yöneticilerin aldıkları kararların isabet ve uygunluk derecesi üstün olacağı için basında bulundukları kurumlarda yararlı olabilirler. Fakat bir insanın, insan olarak her zaman isabetli, uygun kararlar alması olanaksızdır, kusur isleyebilir. İkinci tip yöneticiler ise cömert ruhlu personelini düşünen yöneticilerdir. Bunlar da sert yaradılışlı ve otoriterdir. Bunlar personelini de düşünen, onların çıkarlarını koruyan kişilerdir. Üçüncü tip yöneticiler ise beceriksiz, yeteneksiz yöneticilerdir. Yönetici tiplerinin en tehlikelisi de bunlardır. Hem sert yaradılışlı, kararları danışmasız alan ve hem de yeteneksiz, beceriksiz olan bu yönetici tipleri, kuruluşlarına da zararlı olurlar. Basında bulunduğu kuruluş, başarıya ulaşamaz. Personele, işinden bıkkınlık getirir.

Demokratik yöneticiler: Demokratik yöneticiler karar alırken astlarına danışmayı usul haline getiren, başkalarının, fikir ve düşüncelerine yer veren kişilerdir. Aslında demokratik yöneticileri de ikiye ayırmak gerekir. Gerçek demokratik yöneticiler astlarının ve başkalarının görüş ve düşüncelerini alan ve bunları değerlendiren kişilerdir. Sözde demokratik yöneticiler ise, formalite gereği astlarının görüşünü alan, fakat bu görüşün üzerinde hiç durmayan, önem vermeyen ve bunları değerlendirmeyen kişilerdir.

Sorumluluk almayan yöneticiler: Bu tip yöneticilere, nemelazımcı, hiçbir şeye karışmak, bulaşmak istemeyen, halk arasında söylenen bir deyimle “etliye sütlüye karışmayan” yöneticiler de diyebiliriz. Bunlar her işi astlarına bırakmış, gününü gün eden kişilerdir. İşlerinden bıkmış, her şeyi astlarına havale etmiş, kendilerine getirilen işlere kızan, bu yönetici tiplerine sık sık rastlamak olanaklıdır. Bunlara, aslında yönetici demek bile doğru değildir. Şeklen yönetici olan bu kişilerin görevi, diğer personel tarafından yapılmaktadır. Bu tip bir yönetim biçiminden fazla yarar beklememek gerekir. Alt kademedeki çalışan personel ne kadar becerikli ve iyi yetişmiş olursa olsun, baştaki yöneticinin yetersizliği iş verimini ters yönde etkiler.

Genel olarak yönetim biçimleri incelendiğinde, okul içerisinde verimi arttıracak, öğretmeni motive edecek bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerekmektedir. Bunun da demokratik yönetim biçimi benimsenerek yapılması sağlanabilir.

2.5.6.3. Okulda çalışanlar arasındaki insan ilişkileri

Eğitim örgütlerinin iki önemli yönü bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kullandığı teknoloji, bina, hammadde vb. içeren ve üretime dönük teknik yöndür. İkincisi ise işgörenlerin örgütçe karşılanması gereken ihtiyaçlarını, örgütün amaçları için bütün olarak çalışmalarını içeren “insan ilişkileri” dir. Bunlardan birinin diğerinden üstün tutulması mümkün değildir. İkisi birbirini tamamlayan bir bütündür (Başaran, 1982, s.306).

Eğitim örgütleri olan okullarda insan ilişkilerinin rolü diğer örgütlere göre daha önemlidir. Bu sebepten dolayı okul yöneticilerinin insan ilişkileri konusunda başarılı olmaları bir zorunluluktur.

Eğitim örgütlerinin hem yapı hem de havasında, kişilerarası ilişkilerinin rolü büyük olduğundan kabul alanı da o derece önem taşır. Okul daha çok informal bir hava içinde işleyen bir örgüttür. Kişilerarası ilksilerden meydana gelen informal örgüt bozuk olduğu zaman bireyin emirleri kabul alanı daralır. Böylece birey eskiden koşulsuz kabul ettiği emirleri kuşku ile karşılamak veya hiç kabul etmemek eğilimi gösterir (Bursalıoğlu, 1987, s.43).

Eğitim örgütü olan okul, eğitim hizmetlerini üretebilmek için insan gücünü kullanır. Okul bu hizmetlerini insan gücü olarak; eğitim uzmanları, öğretmenler ve işgörenlerle yapmaktadır. Okuldaki yöneticiler ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin iyi olması eğitim hizmetlerinin kalitesini yükseltir. Eğitim kalitesinin yükselmesi de topluma kaliteli insan kazandırmak demektir.

Okulun daha verimli çalışabilmesinde yöneticilerin büyük etkisi vardır. İnsan ilişkilerinde başarılı olan yöneticiler okulların verimini artırmaktadırlar. Bu konuda bilgili olmayan yöneticiler ise okulun verimsizliğine neden olmaktadır (Güçlüol, 1985, s.2).

Bir okulda müdür, müdür yardımcıları, öğretmen ve diğer personel arasındaki resmi ilişkiler düzenli, kişisel ilişkiler de ahenkli olmadıkça, okul verimli çalışamaz (Bursalıoğlu, 1968, s.7).

Okul yönetiminde iki tür yöneticilikten söz edilebilir. Birincisi otokratik okul yöneticiliği, ikincisi demokratik okul yöneticiliği. Otokratik okul yöneticiliğinde her şey emirle yapılır. Oysa çağdaş örgütlerde ve yönetimlerde insani ilişkilere önem verilir. İnsani ilişkiler,

demokratik bir ortam içinde açıkça görülür. Bu nedenle demokratik okul yöneticiliği iyi bir okul yöneticisinin seçeceği yönetim biçimi olacaktır (Binbaşıoğlu, 1983, s.134).

Gerçekten eğitim sorunlarına çözüm getirilmek isteniyor ise eğitim örgütünün demokratikleştirilmesi ve öğretmenlerin yönetime katılmalarının artırılması gerekmektedir (Başaran, 1986, s.117).

2.5.6.4. Okulda çalışanlar arasındaki iletişim

Bir okulda iletişim açık, anlaşılır ve doğru işleyen kanallarla yapılmıyorsa, okulun amaçlarına ulaşması ve eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Açık anlaşılır ve doğru işleyen kanallarla yapılmayan kötü iletişim, öğretmenlerle, yöneticiler arasındaki mesafenin açılmasına neden olur. Artık bundan sonra da yönetici ve öğretmenler arasında anlaşma sağlamak, onları bir araya getirip, bütünleştirmek ve iyi ilişkiler ağı kurmak olanaksızdır.

Okul müdürleri, okul faaliyetlerini yürütürken, öğretmenlerini dinleyerek onların görüşlerini almalı ve karara katılımlarını sağlamalıdır. Yönetim sürecinde öğretmenlerin görüş ve önerilerini almak, alınan görüş ve önerileri değerlendirmek, okul müdürünün başarısını gücünü arttıracaktır. Öğretmenlerin görüş ve önerilerini sadece dinlemek yeterli değildir. Öğretmenlerin, görüş ve önerilerinin değerlendirilmesi ve alınan kararlara katılması gerekmektedir. Çünkü öğretmenler uygulamaya direkt olarak katılmakta, okulun sorunlarını, eksiklerini daha iyi görmekte ve çözüm yollarını daha iyi bilmektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı öğretmenlerin çalışmalarda olduğu kadar, yönetim süreçlerinde de fikirlerinin, önerilerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, onların yönetime değer vermelerini, sahiplenmelerini sağlayacak, okula bağlılıklarını ve iş verimlerini arttıracaktır. Yöneticiler, öğretmenleriyle yönetiminde iletişim kanallarını açık tutmalı, katı hiyerarşinin dışına çıkmayan ve onlarla işbirliği yapmayan okul müdürlerinin, okul amaçlarını ve gerçekleştirmek istediği düşüncelerini gerçekleştirmesi de günümüz şartlarında mümkün değildir (Dicle, 1974, s.34).

Okullarda iletişimin etkili ve sağlıklı yürümemesinin birinci sorumluları yöneticilerdir. Okullarda öğretmenlerle iyi iletişim kuramaları iletişim kanallarını iyi bir şekilde işletememeleri sonucu, okullarda yönetici öğretmen iletişimini zorlaştırırken aynı zamanda

öğretmenlerin aralarındaki iletişimi ve okulun iklimini olumsuz etkilemektedir (Kuruş, 2008, s.67).

Bu yazılanlara paralel olarak yönetici ve öğretmen arasındaki iletişimin artması ile okul yönetiminin demokratikleşmesi arasında sıkı bir bağ vardır. Bir okulda yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim sağlıklı, başarılı ve bozuk ise, okulun da başarılı olması ve eğitim amaçlarını gerçekleştirmesi imkânsızdır. Eğer okulda sağlıklı ve hızlı bir bilgi akışı yoksa okuldaki işler yürümez, çalışanlar arasında eşgüdüm sağlanamaz ve okulun düzeni bozulur. Kısacası öğretmen yeterli ve etkili iletişim olmadan neyi nasıl yapacağını bilemez, mutsuzlaşır ve uyumsuzlaşır. Bunun sonucunda da okulda etkinlik ve başarı azalır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM-METODOLOJİ

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma alanı, araştırma evren ve örnekleme, araştırmacının rolü, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi, geçerlik ve güvenirliğe yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelindedir. Durumu belirlemek, saptamak ve değerlendirmek için bu model seçilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2005, s.77). Araştırmanın amacına ulaştıracak alt problemlere cevap bulmak için öncelikle literatür taraması yapılmış ve uzman görüşlerine başvurulmuştur. Bu bilgiler ışığında araştırmacı tarafından geliştirilen anket veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi “Uyumsuzluk Anketi” ile ölçülecektir. Anket sonuçlarına göre öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi belirlenmeye çalışılarak bu doğrultuda elde edilen sonuçlar değerlendirilecektir. Bu kapsamda araştırma bilimsel bir nitelik kazanmaktadır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın çalışma evrenini, 2012–2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullar örnekleme alınmıştır. Toplam 39 ilkokuldan 10 tanesi ve 37 ortaokuldan da 10 tanesi seçilmiştir. Bu okullardaki toplam 1800 öğretmenden 400 tanesi örnekleme yer almaktadır. Öğretmenlere uygulanan 400 anketten 358 tanesi geçerli sayılmıştır. Kalan 42 tanesi ise eksik veya hatalı olduğu için geçersiz olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişken olarak belirlenen durumlar bulunmaktadır. Araştırmacının manipüle edemediği, bağımsız değişkene bağlı olarak ortaya çıkan ve araştırmanın sonucu durumunda olan değişken bağımlı değişkendir. Başka bir anlatımla araştırmada değişkenliği araştıran ve sonuç olan değişkendir (Büyüköztürk, 2012, s.3). Bu araştırmadaki bağımlı değişken, öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşullardır. Bağımsız değişken ise araştırmacının manipüle edebildiği, ilgisini yoğunlaştırdığı nicel ya da nitel olabilen bir değişkendir. Değişkenliği, sonucu etkileyen ya da etkileyecek olan değişkendir (Büyüköztürk, 2012, s.3). Araştırmadaki bağımsız değişken ise öğretmenlerdir.

3.3. Kullanılan Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Uyumsuzluk Anketi: Uyumsuzluk anketi 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Kartal İlçesi resmi ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisini belirlemeye yöneliktir. Güvenirlilik ve geçerlilik çalışmaları araştırmacı tarafından yapılarak sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle literatür taraması yapılarak anketin geliştirilmesi sağlanmıştır. Anketin geliştirilmesi için öğretmenlere açık uçlu sorular sorularak verilen yanıtlar neticesinde anketin maddeleri belirlenmiştir. Öğretmenlerden gelen 75 maddelik sorular uzman görüşü alınarak 43 maddeye indirilmiştir. Daha sonra yapılan geçerlilik çalışmalarında ise 2 tane madde eksik veya hatalı bulunarak ankette çıkarılmıştır. Bu doğrultuda 41 maddelik uyumsuzluk anketi geliştirilmiştir.

Güvenirlilik, bir ölçme aracının duyarlı, farklı uygulamalar arasında tutarlı ve kendi içinde kararlı sonuçlar verebilme gücüdür (Tavşancıl, 2002, s.5). Buna paralel olarak araştırmada güvenirlik analizi hesaplanmış ve genel olarak güvenirlik katsayısı 0,764 (N=358) olarak hesaplanmıştır ve bu da anketin önemli derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anket, 4'lü likert tipindedir. Bu seçenekler “Her Zaman (4), Çoğu Zaman (3), Nadiren (2), Hiçbir Zaman (1)” şeklinde uzman görüşlerine başvurulmuş ve hazırlanmıştır. Anket 2 bölüme ayrılmıştır. Bu bölümlerden birincisi öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi sorularından oluşmaktadır. İkinci bölüm ise 4 alt bölüm şeklinde hazırlanmıştır. Bu alt

bölümlerden birincisi; öğretmenlerin kendi aralarında olan uyumsuzlukları, ikincisi; öğretmenlerin yöneticilerle olan uyumsuzlukları, üçüncüsü; öğretmenlerin çalışma ortamından kaynaklı uyumsuzlukları ve dördüncüsü; yöneticilerin uyumsuzluklarla baş etme yolları biçiminde hazırlanmıştır ve öğretmenlerden uygun olan seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir (Anket Formu için bkz. Ek.2).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanması, anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Okullarda öğretmenleri uyumsuzluğa yöneltten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisi ile ilgili öğretmen görüşlerine başvurmak için uzman görüşleri alınarak araştırmacı tarafından anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları geliştirilirken konu alanındaki kuramsal temellere bağlı kalınarak anket soruları oluşturulmuş ve kapsam geçerliliği için ölçme ve değerlendirme uzmanları ile alan uzmanlarına başvurulmuştur. Bu sürecin her aşamasında Prof. Dr. Semra ÜNAL'ın destekleri alınmıştır ve ayrıca Türkçe Öğretmenleri, Sınıf ve Branş öğretmenlerinin de görüşlerine başvurulmuştur.

Araştırmacı tarafından anketlerin tamamı dağıtılarak toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı, ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Anketler uygulanmadan önce öğretmenlere araştırmanın amacı belirtilerek anket hakkında bilgi verilip gerekli açıklamalar yapılmıştır. Anketin uygulanmasında ad-soyad gibi kişisel bilgiler yazılmadan anketin doldurulması istenmiş ve anketi uygulamak yaklaşık 30 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler toplandıktan sonra veri toplama aracı olarak kullanılan anketin puanlama işlemine geçilmiştir. Puanlama işlemi yapıldıktan sonra elde edilen veriler öncelikle Microsoft Office Excel 2007 programına aktarılıp sonra da bu veriler SPSS (Statistical For Social Sciences) Windows 18 istatistik paket programına girilmiştir.

İstatistiksel çözümlemelerde öğretmenlerin kişisel bilgi formundaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda gruba ait tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Öğretmenlere ait kişisel bilgiler ve tüm maddelere ait Frekans (f), Yüzde (%), Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) değerleri bulunmuştur. Ayrıca T-Testi için öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin cinsiyetinin etkili olup olmadığı, ANOVA modeli için ise öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin yaşının etkisi örnek olarak verilebilir.

T-Testi: İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2012, s.39).

ANOVA: Tek faktörlü (yönlü) varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2012, s.48). Elde edilen veriler anlamlılığı 0.05 düzeyinde ve çift yönlü olarak sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun bir biçimde tablolar şeklinde verilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde uygulanan anketin sonucuna göre elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Bulgular

Denek olarak kullanılan öğretmenlerin doldurdıkları anket sonuçları kodlanarak Excel programına aktarılmıştır. Bu veriler SPSS (Statistical For Social Sciences) 18 istatistik programına aktararak istatistiksel analizler yapılmıştır. Analiz edilen verilerin daha kolay anlaşılması ve yorumlanabilmesi için bulgular tablolar halinde açıklanmıştır.

4.1.1. Uygulanan Anketin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Tablo 1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	244	68,2
Erkek	114	31,8
Toplam	358	100,0

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden Kadın olanların sayısı 244 (% 68, 2), Erkek olanların sayısı 114 (% 31,8) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
20-25	22	6,1
26-30	46	12,8
31-35	100	27,9
36 ve üstü	190	53,1
Toplam	358	100,0

Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden 20-25 yaş aralığında olanların sayısı 22 (% 6,1), 26-30 yaş aralığında olanların sayısı 46 (% 12,8), 31-35 yaş aralığında olanların sayısı 100 (% 27,9), 36 ve üstü yaş aralığında olanların sayısı 190 (% 53,1) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin “Medeni Durumu” Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durumu		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	285	79,6
Bekâr	73	20,4
Toplam	358	100,0

Tablo 3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden Evli olanların sayısı 285 (% 79,6), Bekâr olanların sayısı 73 (% 20,4) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
Önlisans	28	7,8
Lisans	312	87,2
Lisansüstü	17	4,7
Doktora	1	0,3
Toplam	358	100,0

Tablo 4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden Önlisans mezunlarının sayısı 28 (% 7,8), Lisans mezunlarının sayısı 312 (% 87,2), Lisansüstü mezunlarının sayısı 17 (% 4,7), Doktora mezunlarının sayısı 1 (% 0,3) olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin “Branş” Değişkenine Göre Dağılımı

Branş		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	160	44,7
Branş Öğretmeni	198	55,3
Toplam	358	100,0

Tablo 5 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden Sınıf öğretmeni olanların sayısı 160 (% 44,7), Branş öğretmeni olanların sayısı 198 (% 55,3) olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5 Yıl	46	12,8
6-10 Yıl	73	20,4
11-15 Yıl	106	29,6
16-20 Yıl	75	20,9
21-25 Yıl	27	7,5
26 Yıl ve Üstü	31	8,7
Toplam	358	100,0

Tablo 6 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden 1-5 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 46 (% 12,8), 6-10 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 73 (%20,4), 11-15 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 106 (% 29,6), 16-20 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 75 (% 20,9), 21-25 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 27 (% 7,5), 26 yıl ve üstü aralığında mesleki kıdemi olanların sayısı 31 (% 8,7) olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin “Okulda Çalışma Yılı” Değişkenine Göre Dağılımı

Okulda Çalışma Yılı		
	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5 Yıl	210	58,7
6-10 Yıl	89	24,9
11-15 Yıl	46	12,8
16-20 Yıl	11	3,1
21-25 Yıl	2	0,6
Toplam	358	100,0

Tablo 7 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden 1-5 yıl aralığında bulunduğu okulda çalışmış olanların sayısı 210 (% 58,7), 6-10 yıl aralığında bulunduğu okulda çalışmış olanların sayısı 89 (% 24,9), 11-15 yıl aralığında bulunduğu okulda çalışmış olanların sayısı 46 (% 12,8), 16-20 yıl aralığında bulunduğu okulda çalışmış olanların

sayısı 11 (% 3,1), 21-25 yıl aralığında bulunduğu okulda çalışmış olanların sayısı 2 (% 0,6) olduğu görülmektedir. Ayrıca 26 yıl ve üstü aynı kurumda çalışan işaretlenmediği için herhangi bir veri bulunmamaktadır.

4.1.2. Uygulanan Anketin Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) Araştırma Değerleri

Araştırmada Uyumsuzluk Anketi dört boyut şeklinde oluşturularak ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır (Tablo 8). Uygulanan ankete göre ortalama değerler incelendiğinde en yüksek değerin 3,08 ile “öğretmenlerin sorunlarını dinler” maddesinin olduğu görülmektedir. Bu da gösteriyor ki anketin uygulandığı okullarda yöneticilerin büyük bir oranının öğretmenleri dinledikleri ortaya çıkmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ortalama için en düşük değer 1,46 ile “çalışanlarını siyasi görüşlerine göre değerlendirir” maddesi işaretlenmiştir. Buna göre yöneticilerin çok azının okullardaki çalışanları siyasi görüşlerine göre değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca ortalama sonuçları incelendiğinde en düşük değerlerden bir tanesi de 1,73 (Ss=0,83) ile “otorite kurmada yetersizdir” maddesinin olduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki yöneticilerin çalışanlar üzerinde yeterli otoriteyi sağladıkları ortaya çıkmıştır. Diğer bir düşük madde de 1,75 (Ss=0,77) ile “sorun çözme becerisi yetersizdir” maddesinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yöneticiler karşılaştıkları sorunların büyük bir kısmını çözmede başarılı olmaktadır.

Yöneticilerin çoğunun okul çalışanlarına eşit davrandıkları görülmektedir ($\bar{X}$ =2,97, Ss=0,75). Bu sonuç yöneticilerin çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapmadığı, cinsiyet ayırımında bulunmadığını göstermektedir. Ayrıca yöneticilerin büyük bir kısmı gerçekleri olduğu gibi anlatıp çalışanları ile birlikte sorunlara çözüm yolları aradığı görülmektedir ($\bar{X}$ =2,85, Ss=0,82). Bu şekilde bir yol izlendiğinde kurumda herkesin fikrinin sorulduğu ve görüşlerin değerlendirmeye alındığı ortaya çıkmaktadır.

Uygulanan “Uyumsuzluk Anketi”ne ait tüm maddelerin Frekans (N), Yüzde (%), Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) araştırma değerleri Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Uyumsuzluk Anketi Frekans (N), Yüzde (%), Ortalama ($\bar{X}$) ve Standart Sapma (Ss) Araştırma Değerleri

Sorular	Her Zaman		Çoğu Zaman		Nadiren		Hiçbir Zaman		$\bar{X}$	Ss
	N	%	N	%	N	%	N	%		
A1	10	2,8	81	22,6	217	60,6	50	14,0	2,14	0,67
A2	19	5,3	90	25,1	189	52,8	60	16,8	2,19	0,77
A3	9	2,5	52	14,5	216	60,3	81	22,6	1,97	0,68
A4	7	2,0	60	16,8	176	49,2	115	32,1	1,89	0,74
A5	56	15,6	160	44,7	108	30,2	34	9,5	2,66	0,85
A6	13	3,6	60	16,8	173	48,3	112	31,3	1,93	0,78
A7	5	1,4	37	10,3	222	62,0	94	26,3	1,87	0,63
A8	6	1,7	55	15,4	197	55,0	100	27,9	1,91	0,70
A9	18	5,0	73	20,4	180	50,3	87	24,3	2,06	0,80
A10	59	16,5	122	34,1	124	34,6	53	14,8	2,52	0,93
B1	7	2,3	52	14,5	178	49,7	121	33,8	1,85	0,73
B2	12	3,4	55	15,4	135	37,7	156	43,6	1,78	0,82
B3	10	2,8	83	23,2	130	36,3	135	37,7	1,91	0,84
B4	14	3,9	109	30,4	146	40,8	89	24,9	2,13	0,83
B5	14	3,9	67	18,7	143	39,9	134	37,4	1,89	0,84
B6	15	4,2	43	12,0	132	36,9	168	46,9	1,73	0,83
B7	97	27,1	138	38,5	85	23,7	38	10,6	2,82	0,95
B8	7	2,0	51	14,2	144	40,2	156	43,6	1,75	0,77
B9	6	1,7	26	7,3	93	26,0	233	65,1	1,46	0,70
B10	7	2,0	65	18,2	137	38,3	149	41,6	1,80	0,80
C1	77	21,5	140	39,1	96	26,8	45	12,6	2,70	0,94
C2	11	3,1	45	12,6	159	44,4	143	39,9	1,79	0,77
C3	31	8,7	114	31,8	150	41,9	63	17,6	2,32	0,86
C4	33	9,2	96	26,8	142	39,7	87	24,3	2,21	0,91
C5	25	7,0	103	28,8	140	39,1	90	25,1	2,18	0,88
C6	43	12,0	106	29,6	117	32,7	92	25,7	2,28	0,97
C7	18	5,0	75	20,9	149	41,6	116	32,4	1,99	0,85
C8	20	5,6	84	23,5	158	44,1	96	26,8	2,08	0,85
C9	20	5,6	48	13,4	130	36,3	160	44,7	1,80	0,87
C10	33	9,2	94	26,3	123	34,4	108	30,2	2,15	0,95
C11	38	10,6	90	25,1	131	36,6	99	27,7	2,19	0,95
D1	126	35,2	151	42,2	63	17,6	18	5,0	3,08	0,85
D2	83	23,2	132	36,9	119	33,2	24	6,7	2,77	0,88
D3	52	14,5	141	39,4	129	36,0	36	10,1	2,58	0,85
D4	36	10,1	91	25,4	127	35,5	104	29,1	2,16	0,96
D5	56	15,6	181	50,6	101	28,2	20	5,6	2,76	0,77

D6	60	16,8	178	49,7	97	27,1	23	6,4	2,77	0,80
D7	89	24,9	180	50,3	80	22,3	9	2,5	2,97	0,75
D8	61	17,0	167	46,6	104	29,1	26	7,3	2,73	0,82
D9	75	20,9	144	40,2	117	32,7	22	6,1	2,76	0,85
D10	84	23,5	154	43,0	102	28,5	18	5,0	2,85	0,83
Genel Ortalama									2,22	

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin sorulara verdikleri en olumlu yanıtlar $\bar{X}=3,08$ (Çoğu Zaman) düzeyinde “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesine, $\bar{X}=2,97$ (Çoğu Zaman) düzeyinde “Herkes Eşit Davranır” ifadesine ve $\bar{X}=2,82$ (Çoğu Zaman) düzeyinde “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesine verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorulara verdikleri en olumsuz yanıtlar $\bar{X}=1,46$ (Hiçbir Zaman) düzeyinde “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” ifadesine, $\bar{X}=1,73$ (Hiçbir Zaman) düzeyinde “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesine ve $\bar{X}=1,75$ (Hiçbir Zaman) düzeyinde “Sorun Çözme Becerisi Yetersizdir” ifadesine verilmiştir.

Bulgulara göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisi $\bar{X}=2,22$ (Nadiren) düzeyinde sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

4.1.3. Uygulanan Anketin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında İletişim Sorunu Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında İletişim Sorunu Vardır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A1	Kadın	244	2,14	0,64	356	-0,294	0,055
	Erkek	114	2,16	0,74			

***p>0,05**

Tablo 9’da görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında İletişim Sorunu Vardır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,14$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,16$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu da göstermektedir ki “Öğretmenler Arasında İletişim Sorunu Vardır” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A6	Kadın	244	1,94	0,80	356	-0,39	0,313
	Erkek	114	1,90	0,75			

***p>0,05**

Tablo 10’da görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,94$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,90$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde

$p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu da göstermektedir ki “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A7	Kadın	244	1,87	0,58	356	-0,18	0,036
	Erkek	114	1,86	0,73			

*** $p<0,05$**

Tablo 11’de görüldüğü gibi, “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,87$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,86$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık kadın öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Başka ifadeyle; kadın öğretmenler, “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler” ifadesine erkek öğretmenlere göre daha fazla katılmaktadır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Ayrımcılık Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında Ayrımcılık Vardır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A8	Kadın	244	1,94	0,68	356	1,21	0,126
	Erkek	114	1,84	0,73			

*** $p>0,05$**

Tablo 12’da görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında Ayrımcılık Vardır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya

katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,94$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,84$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenler Arasında Ayrımcılık Vardır” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A9	Kadın	244	2,08	0,78	356	0,70	0,908
	Erkek	114	2,02	0,84			

***p>0,05**

Tablo 13’da görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,08$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,02$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A10	Kadın	244	2,43	0,87	356	-2,86	0,030
	Erkek	114	2,73	1,02			

***p<0,05**

Tablo 13’de görüldüğü gibi, “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya

katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,43$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,73$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum erkek öğretmenlerin, “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” ifadesine kadın öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
B1	Kadın	244	1,89	0,72	356	1,46	0,172
	Erkek	114	1,76	0,75			

*** $p>0,05$**

Tablo 15'te görüldüğü gibi, “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,89$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,76$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
B3	Kadın	244	1,94	0,86	356	1,04	0,174
	Erkek	114	1,84	0,80			

*** $p>0,05$**

Tablo 16'da görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,94$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,84$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 17. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Otorite Kurmada Yetersizdir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
B6	Kadın	244	1,73	0,81	356	-0,30	0,481
	Erkek	114	1,75	0,86			

* $p>0,05$

Tablo 17’de görüldüğü gibi, “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,73$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,75$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 18. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
B7	Kadın	244	2,77	0,93	356	-1,36	0,810
	Erkek	114	2,92	0,97			

* $p>0,05$

Tablo 18’de görüldüğü gibi, “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,77$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,92$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 19. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
C9	Kadın	244	1,81	0,92	356	0,26	0,029
	Erkek	114	1,78	0,77			

$p<0,05$

Tablo 19’da görüldüğü gibi, “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=1,81$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=1,78$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık kadın öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum kadın öğretmenlerin, “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesine erkek öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D1	Kadın	244	3,11	0,80	356	1,01	0,289
	Erkek	114	3,01	0,94			

* $p>0,05$

Tablo 19’da görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3,11$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3,01$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 21. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D2	Kadın	244	2,70	0,88	356	-1,90	0,200
	Erkek	114	2,89	0,87			

*** $p>0,05$**

Tablo 20’de görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,70$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,89$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre Öğretmenlerin Önemli Olduğunu Kendisine Hissettirir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 22. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yaptıkları Etkinlikleri Över, Ödüllendirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Yaptıkları Etkinlikleri Över, Ödüllendirir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D3	Kadın	244	2,51	0,83	356	-2,32	0,774
	Erkek	114	2,74	0,89			

***p>0,05**

Tablo 21’de görüldüğü gibi, “Yaptıkları Etkinlikleri Över, Ödüllendirir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,51$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,74$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Yaptıkları Etkinlikleri Över, Ödüllendirir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D4	Kadın	244	2,10	0,91	356	-1,92	0,006
	Erkek	114	2,31	1,04			

***p<0,05**

Tablo 22’de görüldüğü gibi, “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,10$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,31$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum erkek öğretmenlerin, “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesine kadın öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D5	Kadın	244	2,75	0,75	356	-0,44	0,268
	Erkek	114	2,79	0,83			

***p>0,05**

Tablo 23’te görüldüğü gibi, “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,75$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,79$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 25. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Herkes Eşit Davranır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D7	Kadın	244	2,95	0,70	356	-1,02	0,015
	Erkek	114	3,04	0,85			

***p<0,05**

Tablo 24’te görüldüğü gibi, “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,95$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3,04$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum erkek

öğretmenlerin, “Herkes Eşit Davranır” ifadesine kadın öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D8	Kadın	244	2,70	0,77	356	-0,99	0,038
	Erkek	114	2,80	0,92			

***p<0,05**

Tablo 25’te görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,70$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,80$) olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum erkek öğretmenlerin, “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesine kadın öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D9	Kadın	244	2,70	0,82	356	-1,92	0,551
	Erkek	114	2,89	0,90			

***p>0,05**

Tablo 27’de görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,70$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2,89$) olarak bulunmuştur.

Kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesine kadın ve erkek öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

4.1.4. Uygulanan Anketin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin Medeni Durumu değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A6	Evli	285	1,94	0,80	356	0,44	0,219
	Bekar	73	1,89	0,71			

* $p>0,05$

Tablo 28’de görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ($\bar{X}=1,94$), bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=1,89$) olarak bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenler Arasında Menfaat Çekişmeleri Vardır” ifadesine evli ve bekâr öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 29. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
B1	Evli	285	1,83	0,70	356	-0,75	0,136
	Bekâr	73	1,90	0,83			

***p>0,05**

Tablo 29’da görüldüğü gibi, “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ($\bar{X}=1,83$), bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=1,90$) olarak bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Yönetici Öğretmenler Arasında Ayrım Yapar” ifadesine evli ve bekâr öğretmenler aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 30. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
C1	Evli	285	2,66	0,96	356	-1,41	0,041
	Bekâr	73	2,84	0,86			

***p<0,05**

Tablo 30’da görüldüğü gibi, “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ($\bar{X}=2,66$), bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=2,84$) olarak bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık bekâr öğretmenlerin lehine

gerçekleşmiştir. Bu durum bekâr öğretmenlerin, “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesine evli öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 31. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D5	Evli	285	2,74	0,79	356	-1,06	0,031
	Bekâr	73	2,85	0,70			

***p<0,05**

Tablo 31’de görüldüğü gibi, “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ($\bar{X}=2,74$), bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=2,85$) olarak bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık bekâr öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum bekâr öğretmenlerin, “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” ifadesine evli öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 32. Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Otoritesini Hissettirir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D6	Evli	285	2,73	0,82	356	-1,62	0,002
	Bekâr	73	2,90	0,71			

***p<0,05**

Tablo 32’de görüldüğü gibi, “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan evli öğretmenlerin ($\bar{X}$

=2,73), bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=2,90$) olarak bulunmuştur. Evli ve bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi'nde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık bekâr öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum bekâr öğretmenlerin, “Otoritesini Hissettirir” ifadesine evli öğretmenlere göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

4.1.5. Uygulanan Anketin Branş Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin Branş değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 33. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
A9	Sınıf Öğrt.	160	1,93	0,77	356	-2,91	0,089
	Branş Öğrt.	198	2,17	0,81			

* $p>0,05$

Tablo 33’de görüldüğü gibi, “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=1,93$), branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,17$) olarak bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Öğretmenler Arasında Dedikodu Yaygındır” ifadesine sınıf ve branş öğretmenleri aynı oranda katılmaktadır.

Tablo 34. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
C1	Sınıf Öğrt.	160	2,57	1,01	356	-2,29	0,001
	Branş Öğrt.	198	2,80	0,87			

***p<0,05**

Tablo 32’de görüldüğü gibi, “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =2,57), branş öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =2,80) olarak bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde p<0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık branş öğretmenlerinin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum branş öğretmenlerinin, “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesine sınıf öğretmenlerine göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 35. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Okulun Eve Uzak Olması		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
C9	Sınıf Öğrt.	160	1,65	0,75	356	-2,92	0,039
	Branş Öğrt.	198	1,92	0,94			

***p<0,05**

Tablo 35’te görüldüğü gibi, “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =1,65), branş öğretmenlerinin ($\bar{X}$ =1,92) olarak bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde p<0,05

düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık branş öğretmenlerinin lehine gerçekleşmiştir. Bu durum branş öğretmenlerinin, “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesine sınıf öğretmenlerine göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 36. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan İlişkisiz Grup “T” Testi Sonuçları

Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir		N	$\bar{X}$	Ss	T Testi		
					Sd	t	p
D4	Sınıf Öğrt.	160	2,19	1,00	356	0,51	0,060
	Branş Öğrt.	198	2,14	0,92			

***p>0,05**

Tablo 36’da görüldüğü gibi, “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesinin aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup T Testi sonucunda; araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,19$), branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,14$) olarak bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup T Testi’nde p>0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesine sınıf ve branş öğretmenleri aynı oranda katılmaktadır.

4.2. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bu bölümde İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin Yaş değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 37. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{x}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{x}$	Ss	Varyansı	Kareler	Sd	Kareler	F	P
B2	20-25 Yaş	22	1,45	0,59	G. Arası	5,57	3	1,85	2,77	0,041
	26-30 Yaş	46	1,63	0,79	G. İçi	236,86	354	0,66		
	31-35 Yaş	100	1,74	0,82	Toplam	242,43	357			
	36 ve Üstü	190	1,88	0,84						
	Toplam	358	1,78	0,82						

***p<0,05**

Tablo 37’de görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 37A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B2	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,17	0,407
		31-35 Yaş	-0,28*	0,139
		36 ve Üstü	-0,43*	0,020
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,17	0,407
		31-35 Yaş	-0,11	0,453
		36 ve Üstü	-0,25	0,060
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	0,28	0,139
		26-30 Yaş	0,11	0,453
		36 ve üstü	-0,14	0,154
	36 ve Üstü	20-25 yaş	0,43*	0,020
		26-30 Yaş	0,25	0,060
		31-35 Yaş	0,14	0,154

Tablo 37A’da görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 20-25 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 31-35 yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 20-25 yaş grubunda olan öğretmenler ile 36 ve üstü grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 38. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B3	20-25 Yaş	22	1,41	0,59	G. Arası	7,56	3	2,52	3,60	0,014
	26-30 Yaş	46	1,87	0,83	G. İçi	247,57	354	0,69		
	31-35 Yaş	100	1,86	0,79	Toplam	255,14	357			
	36 ve Üstü	190	2,01	0,88						
	Toplam	358	1,91	0,84						

*** $p<0,05$**

Tablo 38’de görüldüğü gibi “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 38A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B3	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,46	0,213
		31-35 Yaş	-0,45	0,157
		36 ve Üstü	-0,59*	0,019
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,46	0,213
		31-35 Yaş	0,01	1,000
		36 ve Üstü	-0,13	0,807
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	0,45	0,157
		26-30 Yaş	-0,01	1,000
		36 ve üstü	-0,14	0,578
	36 ve Üstü	20-25 yaş	0,59*	0,019
		26-30 Yaş	0,13	0,807
		31-35 Yaş	0,14	0,578

Tablo 38A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 20-25 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 39. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğeri” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B5	20-25 Yaş	22	1,32	0,47	G. Arası	11,58	3	3,86	5,66	0,001
	26-30 Yaş	46	1,76	0,79	G. İçi	241,16	354	0,68		
	31-35 Yaş	100	1,83	0,80	Toplam	252,75	357			
	36 ve Üstü	190	2,02	0,87						
	Toplam	358	1,89	0,84						

***p<0,05**

Tablo 39’da görüldüğü gibi “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğeri” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 39A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğer” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B5	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,44	0,235
		31-35 Yaş	-0,51	0,076
		36 ve Üstü	-0,70*	0,003
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,44	0,235
		31-35 Yaş	-0,06	0,974
		36 ve Üstü	-0,26	0,300
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	0,51	0,076
		26-30 Yaş	0,06	0,974
		36 ve üstü	-0,19	0,321
	36 ve Üstü	20-25 yaş	0,70*	0,003
		26-30 Yaş	0,26	0,300
		31-35 Yaş	0,19	0,321

Tablo 39A’da görüldüğü gibi “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğer” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 20-25 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre 36 ve üstü yaş grubu diğer yaş gruplarına göre yöneticinin okul üzerindeki baskılara boyun eğdiğini belirtmektedir. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 40. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B6	20-25 Yaş	22	1,36	0,58	G. Arası	5,93	3	1,97	2,92	0,034
	26-30 Yaş	46	1,59	0,74	G. İçi	239,85	354	0,67		
	31-35 Yaş	100	1,70	0,81	Toplam	245,79	357			
	36 ve Üstü	190	1,83	0,86						
	Toplam	358	1,73	0,83						

***p<0,05**

Tablo 40’da görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 40A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B6	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,22	0,296
		31-35 Yaş	-0,33	0,084
		36 ve Üstü	-0,46*	0,012
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,22	0,296
		31-35 Yaş	-0,11	0,441
		36 ve Üstü	-0,24	0,071
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	0,33	0,084
		26-30 Yaş	0,11	0,441
		36 ve üstü	-0,13	0,197
	36 ve Üstü	20-25 yaş	0,46*	0,012
		26-30 Yaş	0,24	0,071
		31-35 Yaş	0,13	0,197

Tablo 40A’da görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 20-25 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 41. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C2	20-25 Yaş	22	2,45	0,85	G. Arası	11,59	3	3,86	6,69	0,000
	26-30 Yaş	46	1,85	0,72	G. İçi	204,27	354	0,57		
	31-35 Yaş	100	1,79	0,84	Toplam	215,86	357			
	36 ve Üstü	190	1,69	0,70						
	Toplam	358	1,79	0,77						

***p<0,05**

Tablo 41’de görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 41A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C2	20-25 Yaş	26-30 Yaş	0,60*	0,235
		31-35 Yaş	0,66*	0,076
		36 ve Üstü	0,76*	0,003
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	-0,60*	0,235
		31-35 Yaş	0,05	0,974
		36 ve Üstü	0,15	0,300
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,66*	0,076
		26-30 Yaş	-0,05	0,974
		36 ve üstü	0,09	0,321
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,76*	0,003
		26-30 Yaş	-0,15	0,300
		31-35 Yaş	-0,09	0,321

Tablo 41A’da görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 20-25 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 26-30 yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 20-25 yaş grubunda olan öğretmenler ile 31-35 yaş grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 31-35 yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 20-25 yaş grubunda olan öğretmenler ile 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre bütün yaş grupları verilen ifadeye katılmaktadır.

Tablo 42. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C9	20-25 Yaş	22	2,18	0,95	G. Arası	6,95	3	2,31	3,08	0,028
	26-30 Yaş	46	2,00	0,96	G. İçi	266,56	354	0,75		
	31-35 Yaş	100	1,81	0,90	Toplam	273,52	357			
	36 ve Üstü	190	1,70	0,81						
	Toplam	358	1,80	0,87						

***p<0,05**

Tablo 42’de görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 42A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C9	20-25 Yaş	26-30 Yaş	0,18	0,419
		31-35 Yaş	0,37	0,070
		36 ve Üstü	0,48*	0,014
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	-0,18	0,419
		31-35 Yaş	0,19	0,220
		36 ve Üstü	0,30*	0,036
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,37	0,070
		26-30 Yaş	-0,19	0,220
		36 ve üstü	0,11	0,306
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,48*	0,014
		26-30 Yaş	-0,30*	0,036
		31-35 Yaş	-0,11	0,306

Tablo 42A’da görüldüğü gibi “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 20-25 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 26-30 yaş grubunda olan öğretmenler ile 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 43. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D6	20-25 Yaş	22	3,09	0,61	G. Arası	5,83	3	1,94	3,07	0,028
	26-30 Yaş	46	2,98	0,80	G. İçi	223,92	354	0,63		
	31-35 Yaş	100	2,77	0,79	Toplam	229,75	357			
	36 ve Üstü	190	2,68	0,81						
	Toplam	358	2,77	0,80						

***p<0,05**

Tablo 43’te görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin öğrencilerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 43A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D6	20-25 Yaş	26-30 Yaş	0,11	0,585
		31-35 Yaş	0,32	0,088
		36 ve Üstü	0,41*	0,022
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	-0,11	0,585
		31-35 Yaş	0,20	0,142
		36 ve Üstü	0,29*	0,023
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,32	0,088
		26-30 Yaş	-0,20	0,142
		36 ve üstü	0,09	0,355
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,41*	0,022
		26-30 Yaş	-0,29*	0,023
		31-35 Yaş	-0,09	0,355

Tablo 43A’da görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 20-25 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 26-30 yaş grubunda olan öğretmenler ile 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 44. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D7	20-25 Yaş	22	3,14	0,83	G. Arası	5,49	3	1,83	3,25	0,022
	26-30 Yaş	46	3,17	0,64	G. İçi	199,28	354	0,56		
	31-35 Yaş	100	3,06	0,70	Toplam	204,77	357			
	36 ve Üstü	190	2,86	0,78						
	Toplam	358	2,97	0,75						

***p<0,05**

Tablo 44’te görüldüğü gibi “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 44A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Herkese Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D7	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,03	0,847
		31-35 Yaş	0,07	0,666
		36 ve Üstü	0,27	0,107
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,03	0,847
		31-35 Yaş	0,11	0,395
		36 ve Üstü	0,31*	0,012
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,07	0,666
		26-30 Yaş	-0,11	0,395
		36 ve üstü	0,19*	0,034
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,27	0,107
		26-30 Yaş	-0,31*	0,012
		31-35 Yaş	-0,19*	0,034

Tablo 44A’da görüldüğü gibi “Herkese Eşit Davranır” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 26-30 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 31-35 yaş grubunda olan öğretmenler ile 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 45. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D8	20-25 Yaş	22	3,09	0,75	G. Arası	9,78	3	3,26	4,93	0,002
	26-30 Yaş	46	3,00	0,73	G. İçi	234,00	354	0,66		
	31-35 Yaş	100	2,79	0,74	Toplam	243,79	357			
	36 ve Üstü	190	2,60	0,87						
	Toplam	358	2,73	0,82						

***p<0,05**

Tablo 45’te görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 45A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D8	20-25 Yaş	26-30 Yaş	0,09	0,235
		31-35 Yaş	0,30	0,076
		36 ve Üstü	0,49	0,003
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	-0,09	0,235
		31-35 Yaş	0,21	0,974
		36 ve Üstü	0,40*	0,300
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,30	0,076
		26-30 Yaş	-0,21	0,974
		36 ve üstü	0,19	0,321
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,49	0,003
		26-30 Yaş	-0,40*	0,300
		31-35 Yaş	-0,19	0,321

Tablo 45A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 26-30 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 26-30 yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında herhangi bir fark bulunmamıştır.

Tablo 46. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D9	20-25 Yaş	22	2,91	0,92	G. Arası	5,73	3	1,91	2,66	0,048
	26-30 Yaş	46	2,98	0,74	G. İçi	253,61	354	0,71		
	31-35 Yaş	100	2,84	0,80	Toplam	259,34	357			
	36 ve Üstü	190	2,65	0,88						
	Toplam	358	2,76	0,85						

***p<0,05**

Tablo 46’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 46A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

D9	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,06	0,847
		31-35 Yaş	0,06	0,666
		36 ve Üstü	0,26	0,107
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,06	0,847
		31-35 Yaş	0,13	0,395
		36 ve Üstü	0,33*	0,012
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,06	0,666
		26-30 Yaş	-0,13	0,395
		36 ve üstü	0,19	0,034
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,26	0,107
		26-30 Yaş	-0,33*	0,012
		31-35 Yaş	-0,19	0,034

Tablo 46A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 26-30 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 47. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D10	20-25 Yaş	22	3,05	0,84	G. Arası	6,21	3	2,07	3,01	0,030
	26-30 Yaş	46	3,09	0,72	G. İçi	243,63	354	0,68		
	31-35 Yaş	100	2,91	0,78	Toplam	249,85	357			
	36 ve Üstü	190	2,74	0,87						
	Toplam	358	2,85	0,83						

***p<0,05**

Tablo 47’de görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 47A. Öğretmenlerin Yaş Grubu Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Yaş (İ)	Yaş(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D10	20-25 Yaş	26-30 Yaş	-0,04	0,847
		31-35 Yaş	0,13	0,666
		36 ve Üstü	0,30	0,107
	26-30 Yaş	20-25 Yaş	0,04	0,847
		31-35 Yaş	0,17	0,395
		36 ve Üstü	0,35*	0,012
	31-35 Yaş	20-25 Yaş	-0,13	0,666
		26-30 Yaş	-0,17	0,395
		36 ve üstü	0,17	0,034
	36 ve Üstü	20-25 yaş	-0,30	0,107
		26-30 Yaş	-0,35*	0,012
		31-35 Yaş	-0,17	0,034

Tablo 47A’da görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda; 26-30 yaş grubu ile 36 ve üstü yaş grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde 36 ve üstü yaş grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.3. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bu bölümde İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin Öğrenim Durumu değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 48. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B2	Önlisans	28	1,71	0,85	G. Arası	5,88	3	1,96	2,93	0,033
	Lisans	312	1,77	0,81	G. İçi	236,55	354	0,66		
	Lisansüstü	17	2,00	0,86	Toplam	242,43	357			
	Doktora	1	4,00	0,00						
	Toplam	358	1,78	0,82						

***p<0,05**

Tablo 48’de görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 48A. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Öğrenim (i)	Öğrenim(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B2	Önlisans	Lisans	-0,17	0,407
		Lisansüstü	-0,28*	0,139
		Doktora	-0,43*	0,020
	Lisans	Önlisans	0,17	0,407
		Lisansüstü	-0,11	0,453
		Doktora	-0,25	0,060
	Lisansüstü	Önlisans	0,28	0,139
		Lisans	0,11	0,453
		Doktora	-0,14	0,154
	Doktora	Önlisans	0,43*	0,020
		Lisans	0,25	0,060
		Lisansüstü	0,14	0,154

Tablo 48A’da görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin öğrenim durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda Önlisans grubu ile Lisansüstü grubu arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde Lisansüstü grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için Önlisans grubunda olan öğretmenler ile Doktora grubundaki öğretmenler arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde Doktora grubu öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bu bölümde İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin

Mesleki Kıdem değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 49. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
A3	1-5 Yıl	46	1,89	0,64	G. Arası	10,48	5	2,09	4,66	0,000
	6-10 Yıl	73	1,92	0,74	G. İçi	158,18	352	0,44		
	11-15 Yıl	106	1,80	0,57	Toplam	168,66	357			
	16-20 Yıl	75	2,07	0,79						
	21-25 Yıl	27	2,41	0,57						
	26 ve Üstü	31	2,16	0,58						
	Toplam	358	1,97	0,68						

***p<0,05**

Tablo 49’da görüldüğü gibi “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 49A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
A3	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,02	1,000
		11-15 Yıl	0,08	0,989
		16-20 Yıl	-0,17	0,855
		21-25 Yıl	-0,51	0,076
		26 ve Üstü	-0,27	0,699
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,02	1,000
		11-15 Yıl	0,11	0,935
		16-20 Yıl	-0,14	0,873
		21-25 Yıl	-0,49	0,065
		26 ve Üstü	-0,24	0,720
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,08	0,989
		6-10 Yıl	-0,11	0,935
		16-20 Yıl	-0,26	0,235
		21-25 Yıl	-0,60*	0,004
		26 ve Üstü	-0,35	0,232
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,17	0,855
		6-10 Yıl	0,14	0,873
		11-15 Yıl	0,26	0,235
		21-25 Yıl	-0,34	0,402
		26 ve Üstü	-0,09	0,994
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	0,51	0,076
		6-10 Yıl	0,49	0,065
		11-15 Yıl	0,60*	0,004
		16-20 Yıl	0,34	0,402
		26 ve Üstü	0,24	0,856
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,27	0,699
		6-10 Yıl	0,24	0,720
		11-15 Yıl	0,35	0,232
		16-20 Yıl	0,09	0,994
		21-25 Yıl	-0,24	0,856

Tablo 49A’da görüldüğü gibi “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 Yıl grubu ile 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 50. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B2	1-5 Yıl	46	1,48	0,62	G. Arası	8,21	5	1,64	2,46	0,032
	6-10 Yıl	73	1,75	0,87	G. İçi	234,22	352	0,66		
	11-15 Yıl	106	1,77	0,77	Toplam	242,43	357			
	16-20 Yıl	75	2,83	0,87						
	21-25 Yıl	27	2,00	0,92						
	26 ve Üstü	31	2,06	0,81						
	Toplam	358	1,78	0,82						

*** $p<0,05$**

Tablo 50’de görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 50A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B2	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,27	0,074
		11-15 Yıl	-0,29*	0,041
		16-20 Yıl	-0,34*	0,023
		21-25 Yıl	-0,52*	0,009
		26 ve Üstü	-0,58*	0,002
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,27	0,074
		11-15 Yıl	-0,02	0,871
		16-20 Yıl	-0,07	0,585
		21-25 Yıl	-0,24	0,180
		26 ve Üstü	-0,31	0,076
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,29*	0,041
		6-10 Yıl	0,02	0,871
		16-20 Yıl	-0,05	0,667
		21-25 Yıl	-0,22	0,199
		26 ve Üstü	-0,29	0,082
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,34*	0,023
		6-10 Yıl	0,07	0,585
		11-15 Yıl	0,05	0,667
		21-25 Yıl	-0,17	0,344
		26 ve Üstü	-0,23	0,173
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	0,52*	0,009
		6-10 Yıl	0,24	0,180
		11-15 Yıl	0,22	0,199
		16-20 Yıl	0,17	0,344
		26 ve Üstü	-0,06	0,761
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,58*	0,002
		6-10 Yıl	0,31	0,076
		11-15 Yıl	0,29	0,082
		16-20 Yıl	0,23	0,173
		21-25 Yıl	0,06	0,764

Tablo 50A’da görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu ile 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 16-20 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 16-20 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 51. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B3	1-5 Yıl	46	1,57	0,75	G. Arası	11,02	5	2,20	3,17	0,008
	6-10 Yıl	73	2,04	0,84	G. İçi	244,11	352	0,69		
	11-15 Yıl	106	1,92	0,81	Toplam	255,14	357			
	16-20 Yıl	75	1,80	0,91						
	21-25 Yıl	27	2,22	0,69						
	26 ve Üstü	31	2,06	0,89						
	Toplam	358	1,91	0,84						

*** $p<0,05$**

Tablo 51’de görüldüğü gibi “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 51A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B3	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,47*	0,003
		11-15 Yıl	-0,35*	0,015
		16-20 Yıl	-0,23	0,133
		21-25 Yıl	-0,65*	0,001
		26 ve Üstü	-0,49*	0,010
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,47*	0,003
		11-15 Yıl	0,11	0,358
		16-20 Yıl	0,24	0,079
		21-25 Yıl	-0,18	0,335
		26 ve Üstü	-0,02	0,896
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,35*	0,015
		6-10 Yıl	-0,11	0,358
		16-20 Yıl	0,12	0,322
		21-25 Yıl	-0,29	0,098
		26 ve Üstü	-0,14	0,411
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,23	0,133
		6-10 Yıl	-0,24	0,079
		11-15 Yıl	-0,12	0,322
		21-25 Yıl	-0,42*	0,024
		26 ve Üstü	-0,26	0,138
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	0,65*	0,001
		6-10 Yıl	0,18	0,335
		11-15 Yıl	0,29	0,098
		16-20 Yıl	0,42*	0,024
		26 ve Üstü	0,15	0,472
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,49*	0,010
		6-10 Yıl	0,02	0,896
		11-15 Yıl	0,14	0,411
		16-20 Yıl	0,26	0,138
		21-25 Yıl	-0,15	0,472

Tablo 51A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu ile 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu ile 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 52. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı n Kaynağı	Kareler Toplam ı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B6	1-5 Yıl	46	1,39	0,57	G. Arası	9,16	5	1,83	2,72	0,020
	6-10 Yıl	73	1,81	0,86	G. İçi	236,62	352	0,67		
	11-15 Yıl	106	1,71	0,78	Toplam	245,79	357			
	16-20 Yıl	75	1,77	0,90						
	21-25 Yıl	27	2,07	0,95						
	26 ve Üstü	31	1,77	0,80						
	Toplam	358	1,73	0,83						

*** $p<0,05$**

Tablo 52’de görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 52A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B6	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,41	0,203
		11-15 Yıl	-0,31	0,446
		16-20 Yıl	-0,38	0,291
		21-25 Yıl	-0,68*	0,040
		26 ve Üstü	-0,38	0,545
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,41	0,203
		11-15 Yıl	0,10	0,985
		16-20 Yıl	0,03	1,000
		21-25 Yıl	-0,26	0,839
		26 ve Üstü	0,03	1,000
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,31	0,446
		6-10 Yıl	-0,10	0,985
		16-20 Yıl	-0,06	0,998
		21-25 Yıl	-0,36	0,508
		26 ve Üstü	-0,06	0,997
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,38	0,291
		6-10 Yıl	-0,03	1,000
		11-15 Yıl	0,06	0,998
		21-25 Yıl	-0,30	0,750
		26 ve Üstü	-0,00	1,000
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	0,68*	0,040
		6-10 Yıl	0,26	0,839
		11-15 Yıl	0,36	0,508
		16-20 Yıl	0,30	0,750
		26 ve Üstü	0,30	0,858
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,38	0,545
		6-10 Yıl	-0,03	1,000
		11-15 Yıl	0,06	0,999
		16-20 Yıl	0,00	1,000
		21-25 Yıl	-0,30	0,858

Tablo 52A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle İletişim Yetersizdir” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu ile 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 53. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B7	1-5 Yıl	46	2,85	0,94	G. Arası	12,49	5	2,50	2,83	0,016
	6-10 Yıl	73	2,95	0,88	G. İçi	310,05	352	0,88		
	11-15 Yıl	106	2,94	0,97	Toplam	322,55	357			
	16-20 Yıl	75	2,80	0,97						
	21-25 Yıl	27	2,63	0,96						
	26 ve Üstü	31	2,29	0,82						
	Toplam	358	2,82	0,95						

*** $p<0,05$**

Tablo 53’te görüldüğü gibi “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 53A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B7	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,09	0,998
		11-15 Yıl	-0,09	0,997
		16-20 Yıl	0,04	1,000
		21-25 Yıl	0,21	0,969
		26 ve Üstü	0,55	0,260
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,09	0,998
		11-15 Yıl	0,00	1,000
		16-20 Yıl	0,14	0,971
		21-25 Yıl	0,31	0,816
		26 ve Üstü	0,65	0,063
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,09	0,997
		6-10 Yıl	-0,00	1,000
		16-20 Yıl	0,14	0,960
		21-25 Yıl	0,31	0,790
		26 ve Üstü	0,65*	0,043
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,04	1,000
		6-10 Yıl	-0,14	0,971
		11-15 Yıl	-0,14	0,960
		21-25 Yıl	0,17	0,985
		26 ve Üstü	0,51	0,266
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,21	0,969
		6-10 Yıl	-0,31	0,816
		11-15 Yıl	-0,31	0,790
		16-20 Yıl	-0,17	0,985
		26 ve Üstü	0,33	0,864
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,55	0,260
		6-10 Yıl	-0,65	0,063
		11-15 Yıl	-0,65*	0,043
		16-20 Yıl	-0,51	0,266
		21-25 Yıl	-0,33	0,864

Tablo 53A’da görüldüğü gibi “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 11-15 Yıl grubu ile 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 54. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B9	1-5 Yıl	46	1,50	0,81	G. Arası	10,73	5	2,14	4,55	0,000
	6-10 Yıl	73	1,42	0,72	G. İçi	166,04	352	0,47		
	11-15 Yıl	106	1,31	0,55	Toplam	176,78	357			
	16-20 Yıl	75	1,48	0,66						
	21-25 Yıl	27	1,37	0,62						
	26 ve Üstü	31	1,97	0,57						
	Toplam	358	1,46	0,70						

*** $p<0,05$**

Tablo 54’te görüldüğü gibi “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 54A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B9	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,07	0,997
		11-15 Yıl	0,18	0,788
		16-20 Yıl	0,02	1,000
		21-25 Yıl	0,13	0,988
		26 ve Üstü	-0,46	0,130
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,07	0,997
		11-15 Yıl	0,11	0,947
		16-20 Yıl	-0,05	0,999
		21-25 Yıl	0,05	1,000
		26 ve Üstü	-0,54*	0,020
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,18	0,788
		6-10 Yıl	-0,11	0,947
		16-20 Yıl	-0,16	0,754
		21-25 Yıl	-0,05	0,999
		26 ve Üstü	-0,65*	0,001
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,02	1,000
		6-10 Yıl	0,05	0,999
		11-15 Yıl	0,16	0,754
		21-25 Yıl	0,11	0,992
		26 ve Üstü	-0,48	0,053
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,13	0,988
		6-10 Yıl	-0,05	1,000
		11-15 Yıl	0,05	0,999
		16-20 Yıl	-0,11	0,992
		26 ve Üstü	-0,59	0,056
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,46	0,109
		6-10 Yıl	0,54*	0,020
		11-15 Yıl	0,65*	0,001
		16-20 Yıl	0,48	0,053
		21-25 Yıl	0,59	0,056

Tablo 54A’da görüldüğü gibi “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 6-10 Yıl grubu ile 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 11-15 Yıl grubu ile 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 55. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans n Kaynağı	Kareler Toplam	Sd	Kareler Ort.	F	P
C2	1-5 Yıl	46	2,11	0,84	G. Arası	11,30	5	2,26	3,89	0,002
	6-10 Yıl	73	1,82	0,87	G. İçi	204,55	352	0,58		
	11-15 Yıl	106	1,86	0,79	Toplam	215,86	357			
	16-20 Yıl	75	1,67	0,62						
	21-25 Yıl	27	1,41	0,57						
	26 ve Üstü	31	1,61	0,66						
	Toplam	358	1,79	0,77						

*** $p<0,05$**

Tablo 55’te görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 55A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C2	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,28	0,551
		11-15 Yıl	0,25	0,630
		16-20 Yıl	0,44	0,091
		21-25 Yıl	0,70*	0,015
		26 ve Üstü	0,49	0,169
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,28	0,551
		11-15 Yıl	-0,03	1,000
		16-20 Yıl	0,15	0,909
		21-25 Yıl	0,41	0,326
		26 ve Üstü	0,20	0,896
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,25	0,630
		6-10 Yıl	0,03	1,000
		16-20 Yıl	0,19	0,734
		21-25 Yıl	0,45	0,187
		26 ve Üstü	0,24	0,778
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,44	0,091
		6-10 Yıl	-0,15	0,909
		11-15 Yıl	-0,19	0,734
		21-25 Yıl	0,25	0,806
		26 ve Üstü	0,05	1,000
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,70*	0,015
		6-10 Yıl	-0,41	0,326
		11-15 Yıl	-0,45	0,187
		16-20 Yıl	-0,25	0,806
		26 ve Üstü	-0,20	0,958
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,49	0,169
		6-10 Yıl	-0,20	0,896
		11-15 Yıl	-0,24	0,778
		16-20 Yıl	-0,05	1,000
		21-25 Yıl	0,20	0,958

Tablo 55A’da görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 20-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 20-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 56. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C9	1-5 Yıl	46	2,09	1,02	G. Arası	10,75	5	2,15	2,88	0,015
	6-10 Yıl	73	1,99	0,93	G. İçi	262,76	352	0,74		
	11-15 Yıl	106	1,73	0,84	Toplam	273,52	357			
	16-20 Yıl	75	1,71	0,80						
	21-25 Yıl	27	1,48	0,64						
	26 ve Üstü	31	1,68	0,79						
	Toplam	358	1,80	0,87						

*** $p<0,05$**

Tablo 56’da görüldüğü gibi “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 56A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C9	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,10	0,536
		11-15 Yıl	0,36*	0,019
		16-20 Yıl	0,38*	0,019
		21-25 Yıl	0,60*	0,004
		26 ve Üstü	0,41*	0,042
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,10	0,536
		11-15 Yıl	0,26*	0,049
		16-20 Yıl	0,28*	0,050
		21-25 Yıl	0,50*	0,010
		26 ve Üstü	0,30	0,096
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,36*	0,019
		6-10 Yıl	-0,26*	0,049
		16-20 Yıl	0,02	0,880
		21-25 Yıl	0,24	0,189
		26 ve Üstü	0,04	0,781
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,38*	0,019
		6-10 Yıl	-0,28*	0,050
		11-15 Yıl	-0,02	0,880
		21-25 Yıl	0,22	0,246
		26 ve Üstü	0,02	0,874
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,60*	0,004
		6-10 Yıl	-0,50*	0,010
		11-15 Yıl	-0,24	0,189
		16-20 Yıl	-0,22	0,246
		26 ve Üstü	-0,19	0,390
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,41*	0,042
		6-10 Yıl	-0,30	0,096
		11-15 Yıl	-0,04	0,781
		16-20 Yıl	-0,02	0,874
		21-25 Yıl	0,19	0,390

Tablo 56A’da görüldüğü gibi “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 16-20 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 16-20 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 57. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D1	1-5 Yıl	46	3,24	0,87	G. Arası	12,76	5	2,55	3,65	0,003
	6-10 Yıl	73	3,01	0,84	G. İçi	246,19	352	0,69		
	11-15 Yıl	106	3,24	0,71	Toplam	258,96	357			
	16-20 Yıl	75	3,08	0,88						
	21-25 Yıl	27	2,89	0,89						
	26 ve Üstü	31	2,58	0,99						
	Toplam	358	3,08	0,85						

*** $p<0,05$**

Tablo 57’de görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 57A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D1	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,22	0,842
		11-15 Yıl	0,00	1,000
		16-20 Yıl	0,15	0,960
		21-25 Yıl	0,35	0,702
		26 ve Üstü	0,65*	0,045
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,22	0,842
		11-15 Yıl	-0,22	0,692
		16-20 Yıl	-0,06	0,999
		21-25 Yıl	0,12	0,994
		26 ve Üstü	0,43	0,325
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,00	1,000
		6-10 Yıl	0,22	0,692
		16-20 Yıl	0,15	0,910
		21-25 Yıl	0,34	0,593
		26 ve Üstü	0,65*	0,013
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,15	0,960
		6-10 Yıl	0,06	0,999
		11-15 Yıl	-0,15	0,910
		21-25 Yıl	0,19	0,959
		26 ve Üstü	0,49	0,170
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,35	0,702
		6-10 Yıl	-0,12	0,994
		11-15 Yıl	-0,34	0,593
		16-20 Yıl	-0,19	0,959
		26 ve Üstü	0,30	0,854
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,65*	0,045
		6-10 Yıl	-0,43	0,325
		11-15 Yıl	-0,65*	0,013
		16-20 Yıl	-0,49	0,170
		21-25 Yıl	-0,30	0,854

Tablo 57A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 11-15 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 58. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D6	1-5 Yıl	46	3,15	0,66	G. Arası	11,29	5	2,25	3,64	0,003
	6-10 Yıl	73	2,79	0,83	G. İçi	218,46	352	0,62		
	11-15 Yıl	106	2,78	0,74	Toplam	229,75	357			
	16-20 Yıl	75	2,63	0,86						
	21-25 Yıl	27	2,44	0,75						
	26 ve Üstü	31	2,71	0,82						
	Toplam	358	2,77	0,80						

*** $p<0,05$**

Tablo 58’de görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 58A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D6	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,35	0,327
		11-15 Yıl	0,36	0,220
		16-20 Yıl	0,52*	0,028
		21-25 Yıl	0,70*	0,019
		26 ve Üstü	0,44	0,324
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,35	0,327
		11-15 Yıl	0,01	1,000
		16-20 Yıl	0,16	0,891
		21-25 Yıl	0,35	0,566
		26 ve Üstü	0,08	0,998
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,36	0,220
		6-10 Yıl	-0,01	1,000
		16-20 Yıl	0,15	0,885
		21-25 Yıl	0,33	0,554
		26 ve Üstü	0,07	0,999
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,52*	0,028
		6-10 Yıl	-0,16	0,891
		11-15 Yıl	-0,15	0,885
		21-25 Yıl	0,18	0,957
		26 ve Üstü	-0,08	0,999
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,70*	0,019
		6-10 Yıl	-0,35	0,566
		11-15 Yıl	-0,33	0,554
		16-20 Yıl	-0,18	0,957
		26 ve Üstü	-0,26	0,897
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,44	0,324
		6-10 Yıl	-0,08	0,998
		11-15 Yıl	-0,07	0,999
		16-20 Yıl	0,08	0,999
		21-25 Yıl	0,26	0,897

Tablo 58A’da görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 16-20 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 16-20 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 21-25 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 21-25 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 59. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D7	1-5 Yıl	46	3,09	0,81	G. Arası	8,06	5	1,61	2,88	0,014
	6-10 Yıl	73	3,10	0,69	G. İçi	196,71	352	0,55		
	11-15 Yıl	106	3,04	0,66	Toplam	204,77	357			
	16-20 Yıl	75	2,93	0,85						
	21-25 Yıl	27	2,78	0,69						
	26 ve Üstü	31	2,58	0,80						
	Toplam	358	2,97	0,75						

*** $p<0,05$**

Tablo 59’da görüldüğü gibi “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 59A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D7	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,00	0,949
		11-15 Yıl	0,04	0,709
		16-20 Yıl	0,15	0,273
		21-25 Yıl	0,30	0,089
		26 ve Üstü	0,50*	0,004
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,00	0,949
		11-15 Yıl	0,05	0,609
		16-20 Yıl	0,16	0,187
		21-25 Yıl	0,31	0,060
		26 ve Üstü	0,51*	0,001
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,04	0,709
		6-10 Yıl	-0,05	0,609
		16-20 Yıl	0,10	0,355
		21-25 Yıl	0,26	0,108
		26 ve Üstü	0,45*	0,003
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,15	0,273
		6-10 Yıl	-0,16	0,187
		11-15 Yıl	-0,10	0,355
		21-25 Yıl	0,15	0,354
		26 ve Üstü	0,35*	0,028
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,30	0,089
		6-10 Yıl	-0,31	0,060
		11-15 Yıl	-0,26	0,108
		16-20 Yıl	-0,15	0,354
		26 ve Üstü	0,19	0,317
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,50*	0,004
		6-10 Yıl	-0,51*	0,001
		11-15 Yıl	-0,45*	0,003
		16-20 Yıl	-0,35*	0,028
		21-25 Yıl	-0,19	0,317

Tablo 59A’da görüldüğü gibi “Herkese Eşit Davranır” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 6-10 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 11-15 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 16-20 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 60. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D8	1-5 Yıl	46	3,09	0,78	G. Arası	12,61	5	2,52	3,84	0,002
	6-10 Yıl	73	2,79	0,79	G. İçi	231,17	352	0,65		
	11-15 Yıl	106	2,76	0,75	Toplam	243,79	357			
	16-20 Yıl	75	2,67	0,87						
	21-25 Yıl	27	2,48	0,84						
	26 ve Üstü	31	2,35	0,87						
	Toplam	358	2,73	0,82						

*** $p<0,05$**

Tablo 60’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 60A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D8	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,29	0,598
		11-15 Yıl	0,32	0,407
		16-20 Yıl	0,42	0,179
		21-25 Yıl	0,60	0,094
		26 ve Üstü	0,73*	0,011
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,29	0,598
		11-15 Yıl	0,03	1,000
		16-20 Yıl	0,12	0,968
		21-25 Yıl	0,31	0,709
		26 ve Üstü	0,44	0,271
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,32	0,407
		6-10 Yıl	-0,03	1,000
		16-20 Yıl	0,09	0,986
		21-25 Yıl	0,28	0,758
		26 ve Üstü	0,40	0,297
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,42	0,179
		6-10 Yıl	-0,12	0,968
		11-15 Yıl	-0,09	0,986
		21-25 Yıl	0,18	0,959
		26 ve Üstü	0,31	0,662
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,60	0,094
		6-10 Yıl	-0,31	0,709
		11-15 Yıl	-0,28	0,758
		16-20 Yıl	-0,18	0,959
		26 ve Üstü	0,12	0,997
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,73*	0,011
		6-10 Yıl	-0,44	0,271
		11-15 Yıl	-0,40	0,297
		16-20 Yıl	-0,31	0,662
		21-25 Yıl	-0,12	0,997

Tablo 60A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 61. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D10	1-5 Yıl	46	3,09	0,81	G. Arası	9,63	5	1,92	2,82	0,016
	6-10 Yıl	73	2,90	0,78	G. İçi	240,21	352	0,68		
	11-15 Yıl	106	2,91	0,78	Toplam	249,85	357			
	16-20 Yıl	75	2,80	0,93						
	21-25 Yıl	27	2,70	0,77						
	26 ve Üstü	31	2,42	0,84						
	Toplam	358	2,85	0,83						

*** $p<0,05$**

Tablo 61’de görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 61A. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem (İ)	Kıdem(J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D10	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,18	0,926
		11-15 Yıl	0,18	0,907
		16-20 Yıl	0,28	0,633
		21-25 Yıl	0,38	0,600
		26 ve Üstü	0,66*	0,036
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,18	0,926
		11-15 Yıl	-0,00	1,000
		16-20 Yıl	0,10	0,988
		21-25 Yıl	0,20	0,948
		26 ve Üstü	0,48	0,190
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,18	0,907
		6-10 Yıl	0,00	1,000
		16-20 Yıl	0,10	0,982
		21-25 Yıl	0,20	0,936
		26 ve Üstü	0,48	0,143
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,28	0,633
		6-10 Yıl	-0,10	0,988
		11-15 Yıl	-0,10	0,982
		21-25 Yıl	0,09	0,998
		26 ve Üstü	0,38	0,461
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-0,38	0,600
		6-10 Yıl	-0,20	0,948
		11-15 Yıl	-0,20	0,936
		16-20 Yıl	-0,09	0,998
		26 ve Üstü	0,28	0,887
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,66*	0,036
		6-10 Yıl	-0,48	0,190
		11-15 Yıl	-0,48	0,143
		16-20 Yıl	-0,38	0,461
		21-25 Yıl	-0,28	0,887

Tablo 61A’da görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 26 ve Üstü Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 26 ve Üstü Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.5. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bu bölümde İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek için uygulanan anketin öğretmenlerin Okul Yılı değişkenine göre bir fark olup olmadığı ve bunlara ait bulgular verilecektir.

Tablo 62. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
B2	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın	Kareler	Sd	Kareler	F	P
	1-5 Yıl	210	1,67	0,76	G. Arası	7,19	4	1,79	2,69	0,031
	6-10 Yıl	89	1,93	0,86	G. İçi	235,24	353	0,66		
	11-15 Yıl	46	1,96	0,96	Toplam	242,43	357			
	16-20 Yıl	11	1,91	0,70						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	1,78	0,82						

*** $p<0,05$**

Tablo 62’de görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 62A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B2	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,26*	0,012
		11-15 Yıl	-0,28*	0,033
		16-20 Yıl	-0,23	0,347
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,82	0,154
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,26*	0,012
		11-15 Yıl	-0,02	0,872
		16-20 Yıl	0,02	0,928
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,56	0,332
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,28*	0,033
		6-10 Yıl	0,02	0,872
		16-20 Yıl	0,04	0,863
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,54	0,357
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,23	0,347
		6-10 Yıl	-0,02	0,926
		11-15 Yıl	-0,04	0,863
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,59	0,347
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,82	0,154
		6-10 Yıl	0,56	0,332
		11-15 Yıl	0,54	0,357
		16-20 Yıl	0,59	0,347
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 62A’da görüldüğü gibi “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 63. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B6	1-5 Yıl	210	1,62	0,75	G. Arası	7,06	4	1,76	2,61	0,035
	6-10 Yıl	89	1,87	0,84	G. İçi	238,72	353	0,67		
	11-15 Yıl	46	1,91	1,02	Toplam	245,79	357			
	16-20 Yıl	11	2,09	0,94						
	21-25 Yıl	-	--	-						
	26 ve Üstü	2	1,50	0,70						
	Toplam	358	1,73	0,83						

*** $p<0,05$**

Tablo 63’te görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 63A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B6	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-0,24*	0,021
		11-15 Yıl	-0,28*	0,031
		16-20 Yıl	-0,46	0,067
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,12	0,832
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	0,24*	0,021
		11-15 Yıl	-0,04	0,749
		16-20 Yıl	-0,22	0,391
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,36	0,535
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	0,28*	0,031
		6-10 Yıl	0,04	0,749
		16-20 Yıl	-0,17	0,520
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,41	0,487
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,26	0,067
		6-10 Yıl	0,22	0,391
		11-15 Yıl	0,17	0,520
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,59	0,351
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,12	0,832
		6-10 Yıl	-0,36	0,535
		11-15 Yıl	-0,41	0,487
		16-20 Yıl	-0,59	0,351
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 63A’da görüldüğü gibi “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 64. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B7	1-5 Yıl	210	2,97	0,90	G. Arası	11,20	4	2,80	3,17	0,014
	6-10 Yıl	89	2,58	0,96	G. İçi	311,35	353	0,88		
	11-15 Yıl	46	2,70	1,05	Toplam	322,55	357			
	16-20 Yıl	11	2,55	0,93						
	21-25 Yıl	-	--	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	2,82	0,95						

*** $p<0,05$**

Tablo 64’te görüldüğü gibi “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 64A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
B7	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,38*	0,037
		11-15 Yıl	0,27	0,535
		16-20 Yıl	0,42	0,717
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,46	0,974
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,38*	0,037
		11-15 Yıl	-0,11	0,980
		16-20 Yıl	0,03	1,000
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,08	1,000
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,27	0,535
		6-10 Yıl	0,11	0,980
		16-20 Yıl	0,15	0,994
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,19	0,999
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,42	0,717
		6-10 Yıl	-0,03	1,000
		11-15 Yıl	-0,15	0,994
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,04	1,000
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,46	0,974
		6-10 Yıl	-0,08	1,000
		11-15 Yıl	-0,19	0,999
		16-20 Yıl	-0,04	1,000
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 64A’da görüldüğü gibi “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 65. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C2	1-5 Yıl	210	1,91	0,81	G. Arası	8,97	4	2,24	3,82	0,005
	6-10 Yıl	89	1,64	0,69	G. İçi	206,89	353	0,58		
	11-15 Yıl	46	1,65	0,70	Toplam	215,86	357			
	16-20 Yıl	11	1,27	0,46						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	1,50	0,70						
	Toplam	358	1,79	0,77						

*** $p<0,05$**

Tablo 65’te görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 65A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C2	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,26*	0,006
		11-15 Yıl	0,25*	0,040
		16-20 Yıl	0,63	0,008
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,41	0,452
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,26*	0,006
		11-15 Yıl	-0,01	0,933
		16-20 Yıl	0,36	0,134
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,14	0,798
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,25*	0,040
		6-10 Yıl	0,01	0,933
		16-20 Yıl	0,37	0,141
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,15	0,783
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,63*	0,008
		6-10 Yıl	-0,36	0,134
		11-15 Yıl	-0,37	0,141
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,22	0,700
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,41	0,452
		6-10 Yıl	-0,14	0,798
		11-15 Yıl	-0,15	0,783
		16-20 Yıl	0,22	0,700
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 65A’da görüldüğü gibi “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 66. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C3	1-5 Yıl	210	2,42	0,84	G. Arası	7,41	4	1,85	2,53	0,040
	6-10 Yıl	89	2,09	0,83	G. İçi	257,92	353	0,73		
	11-15 Yıl	46	2,33	0,92	Toplam	265,33	357			
	16-20 Yıl	11	2,09	0,94						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	2,32	0,86						

*** $p<0,05$**

Tablo 66’da görüldüğü gibi “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 66A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C3	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,32*	0,003
		11-15 Yıl	0,09	0,505
		16-20 Yıl	0,32	0,215
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,08	0,894
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,32*	0,003
		11-15 Yıl	-0,23	0,129
		16-20 Yıl	-0,00	0,997
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,41	0,503
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,09	0,505
		6-10 Yıl	0,23	0,129
		16-20 Yıl	0,23	0,413
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,17	0,778
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,32	0,215
		6-10 Yıl	0,00	0,997
		11-15 Yıl	-0,23	0,413
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,40	0,534
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,08	0,894
		6-10 Yıl	0,41	0,503
		11-15 Yıl	0,17	0,778
		16-20 Yıl	0,40	0,534
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 66A’da görüldüğü gibi “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 67. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
C9	1-5 Yıl	210	1,88	0,88	G. Arası	8,02	4	2,00	2,66	0,032
	6-10 Yıl	89	1,82	0,89	G. İçi	265,49	353	0,75		
	11-15 Yıl	46	1,43	0,68	Toplam	273,52	357			
	16-20 Yıl	11	1,64	0,92						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	1,50	0,70						
	Toplam	358	1,80	0,87						

*** $p<0,05$**

Tablo 67’de görüldüğü gibi “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 67A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Okulun Eve Uzak Olması” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
C9	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,06	0,989
		11-15 Yıl	0,44*	0,043
		16-20 Yıl	0,24	0,934
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,38	0,984
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,06	0,989
		11-15 Yıl	0,38	0,202
		16-20 Yıl	0,18	0,979
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,32	0,992
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,44*	0,043
		6-10 Yıl	-0,38	0,202
		16-20 Yıl	-0,20	0,975
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,06	1,000
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,24	0,934
		6-10 Yıl	-0,18	0,979
		11-15 Yıl	0,20	0,975
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,13	1,000
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,38	0,984
		6-10 Yıl	-0,32	0,992
		11-15 Yıl	0,06	1,000
		16-20 Yıl	-0,13	1,000
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 67A’da görüldüğü gibi “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 68. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{x}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{x}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D1	1-5 Yıl	210	3,19	0,80	G. Arası	7,12	4	1,78	2,49	0,043
	6-10 Yıl	89	2,93	0,82	G. İçi	251,84	353	0,71		
	11-15 Yıl	46	2,89	0,97	Toplam	258,96	357			
	16-20 Yıl	11	2,91	1,13						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	3,08	0,85						

*** $p<0,05$**

Tablo 68’de görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 68A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D1	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,25*	0,016
		11-15 Yıl	0,29*	0,030
		16-20 Yıl	0,28	0,282
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,69	0,251
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,25*	0,016
		11-15 Yıl	0,04	0,788
		16-20 Yıl	0,02	0,931
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,43	0,474
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,29*	0,030
		6-10 Yıl	-0,04	0,788
		16-20 Yıl	-0,01	0,950
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,39	0,522
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,28	0,282
		6-10 Yıl	-0,02	0,931
		11-15 Yıl	0,01	0,950
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,40	0,529
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,69	0,251
		6-10 Yıl	-0,43	0,474
		11-15 Yıl	-0,39	0,522
		16-20 Yıl	-0,40	0,529
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 68A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 69. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D4	1-5 Yıl	210	2,24	1,00	G. Arası	14,75	4	3,68	4,14	0,003
	6-10 Yıl	89	2,18	0,84	G. İçi	314,52	353	0,89		
	11-15 Yıl	46	1,70	0,84	Toplam	329,27	357			
	16-20 Yıl	11	2,64	0,92						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	1,50	0,70						
	Toplam	358	2,16	0,96						

*** $p<0,05$**

Tablo 69’da görüldüğü gibi “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 69A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D4	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,06	0,991
		11-15 Yıl	0,54*	0,014
		16-20 Yıl	-0,39	0,769
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,74	0,873
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,06	0,991
		11-15 Yıl	0,48	0,095
		16-20 Yıl	-0,45	0,683
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,68	0,907
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,54*	0,014
		6-10 Yıl	-0,48	0,095
		16-20 Yıl	-0,94	0,068
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,19	0,999
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,39	0,769
		6-10 Yıl	0,45	0,683
		11-15 Yıl	0,94	0,068
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	1,13	0,653
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,74	0,873
		6-10 Yıl	-0,68	0,907
		11-15 Yıl	-0,19	0,999
		16-20 Yıl	-1,13	0,653
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 69A’da görüldüğü gibi “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 70. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D6	1-5 Yıl	210	2,91	0,71	G. Arası	12,67	4	3,17	5,15	0,000
	6-10 Yıl	89	2,65	0,79	G. İçi	217,07	353	0,61		
	11-15 Yıl	46	2,46	1,00	Toplam	229,75	357			
	16-20 Yıl	11	2,27	0,90						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	3,00	0,00						
	Toplam	358	2,77	0,80						

*** $p<0,05$**

Tablo 70’te görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 70A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Otoritesini Hissettirir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D6	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,25	0,152
		11-15 Yıl	0,45*	0,015
		16-20 Yıl	0,63	0,144
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,09	1,000
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,25	0,152
		11-15 Yıl	0,19	0,758
		16-20 Yıl	0,37	0,683
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,34	0,984
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,45*	0,015
		6-10 Yıl	-0,19	0,758
		16-20 Yıl	0,18	0,975
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,54	0,921
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,63	0,144
		6-10 Yıl	-0,37	0,683
		11-15 Yıl	-0,18	0,975
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,72	0,834
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	0,09	1,000
		6-10 Yıl	0,34	0,984
		11-15 Yıl	0,54	0,921
		16-20 Yıl	0,72	0,834
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 70A’da görüldüğü gibi “Otoritesini Hissettirir” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 71. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Herkes Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D7	1-5 Yıl	210	3,09	0,73	G. Arası	7,38	4	1,84	3,30	0,011
	6-10 Yıl	89	2,85	0,70	G. İçi	197,38	353	0,55		
	11-15 Yıl	46	2,74	0,85	Toplam	204,77	357			
	16-20 Yıl	11	2,82	0,87						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	2,97	0,75						

*** $p<0,05$**

Tablo 71’de görüldüğü gibi “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc LSD analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 71A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Herkese Eşit Davranır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D7	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,23*	0,013
		11-15 Yıl	0,35*	0,004
		16-20 Yıl	0,27	0,240
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,59	0,267
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,23	0,013
		11-15 Yıl	0,11	0,398
		16-20 Yıl	0,03	0,881
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,35	0,508
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,35*	0,004
		6-10 Yıl	-0,11	0,398
		16-20 Yıl	-0,07	0,753
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-0,23	0,658
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,27	0,240
		6-10 Yıl	-0,03	0,881
		11-15 Yıl	0,07	0,753
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,31	0,580
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,59	0,267
		6-10 Yıl	-0,35	0,508
		11-15 Yıl	-0,23	0,658
		16-20 Yıl	-0,31	0,580
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 71A’da görüldüğü gibi “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc LSD testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 72. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D8	1-5 Yıl	210	2,90	0,80	G. Arası	15,29	4	3,82	5,90	0,000
	6-10 Yıl	89	2,56	0,75	G. İçi	228,49	353	0,64		
	11-15 Yıl	46	2,39	0,88	Toplam	243,79	357			
	16-20 Yıl	11	2,55	0,82						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,00	0,00						
	Toplam	358	2,73	0,82						

*** $p<0,05$**

Tablo 72’de görüldüğü gibi “Herkes Eşit Davranır” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 72A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D8	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,33*	0,028
		11-15 Yıl	0,50*	0,005
		16-20 Yıl	0,35	0,730
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,90	0,649
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,33	0,028
		11-15 Yıl	0,17	0,851
		16-20 Yıl	0,01	1,000
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,56	0,917
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,50*	0,005
		6-10 Yıl	-0,17	0,851
		16-20 Yıl	-0,15	0,988
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,39	0,978
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,35	0,730
		6-10 Yıl	-0,01	1,000
		11-15 Yıl	0,15	0,988
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,54	0,941
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,90	0,649
		6-10 Yıl	-0,56	0,917
		11-15 Yıl	-0,39	0,978
		16-20 Yıl	-0,54	0,941
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 72A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 73. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D9	1-5 Yıl	210	2,91	0,83	G. Arası	13,65	4	3,41	4,90	0,001
	6-10 Yıl	89	2,55	0,75	G. İçi	245,69	353	0,69		
	11-15 Yıl	46	2,48	0,96	Toplam	259,34	357			
	16-20 Yıl	11	2,91	0,94						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,00	0,00						
	Toplam	358	2,76	0,85						

*** $p<0,05$**

Tablo 73’te görüldüğü gibi “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 73A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D9	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,35*	0,022
		11-15 Yıl	0,43*	0,041
		16-20 Yıl	0,00	1,000
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,91	0,671
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,35*	0,022
		11-15 Yıl	0,07	0,994
		16-20 Yıl	-0,35	0,771
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,55	0,931
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,43*	0,041
		6-10 Yıl	-0,07	0,994
		16-20 Yıl	-0,43	0,669
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,47	0,960
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	0,00	1,000
		6-10 Yıl	0,35	0,771
		11-15 Yıl	0,43	0,669
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,90	0,734
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,91	0,671
		6-10 Yıl	-0,55	0,931
		11-15 Yıl	-0,47	0,960
		16-20 Yıl	-0,90	0,734
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 73A’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Aynı ifade için 1-5 Yıl grubu 11-15 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 11-15 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 74. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonuçları

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
	GRUP	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
D10	1-5 Yıl	210	2,99	0,80	G. Arası	10,52	4	2,63	3,88	0,004
	6-10 Yıl	89	2,64	0,78	G. İçi	239,32	353	0,67		
	11-15 Yıl	46	2,63	0,97	Toplam	249,85	357			
	16-20 Yıl	11	2,82	0,87						
	21-25 Yıl	-	-	-						
	26 ve Üstü	2	2,50	0,70						
	Toplam	358	2,85	0,83						

*** $p<0,05$**

Tablo 74’te görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin öğretmenlerin okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplamalardan Post-Hoc Scheffe analiz tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablo halinde verilmiştir.

Tablo 74A. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine Göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” İfadesi İçin Yapılan Tek Yönlü “Varyans” Analizi (ANOVA) Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Yılı (İ)	Okul Yılı (J)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	P
D10	1-5 Yıl	6-10 Yıl	0,35*	0,025
		11-15 Yıl	0,36	0,128
		16-20 Yıl	0,17	0,977
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,49	0,951
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-0,35*	0,025
		11-15 Yıl	0,01	1,000
		16-20 Yıl	-0,17	0,978
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,14	1,000
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-0,36	0,128
		6-10 Yıl	-0,01	1,000
		16-20 Yıl	-0,18	0,977
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,13	1,000
	16-20 Yıl	1-5 Yıl	-0,17	0,977
		6-10 Yıl	0,17	0,978
		11-15 Yıl	0,18	0,977
		21-25 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	0,31	0,993
	21-25 Yıl	1-5 Yıl	-	-
		6-10 Yıl	-	-
		11-15 Yıl	-	-
		16-20 Yıl	-	-
		26 ve Üstü	-	-
	26 ve Üstü	1-5 Yıl	-0,49	0,951
		6-10 Yıl	-0,14	1,000
		11-15 Yıl	-0,13	1,000
		16-20 Yıl	-0,31	0,993
		21-25 Yıl	-	-

Tablo 74A’da görüldüğü gibi “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinin okul yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Post-Hoc Scheffe testi sonucunda 1-5 Yıl grubu 6-10 Yıl grubu arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde 6-10 Yıl grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca diğer okul yılı grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir. Sonuçlar kısmında araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak varılan sonuçlara, tartışmalar kısmında ise sonuçlara dayalı olarak ortaya çıkan farklılıklara yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma kapsamında ilkokul ve ortaokullardaki öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisini belirlemek için güvenilir ve geçerli bir anket geliştirilmiştir. Hazırlanan uyumsuzluk anketi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 358 öğretmene uygulanarak çeşitli değişkenler arasındaki ilişki belirlenmiştir. Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki çalışma süresi değişkenleri arasında ilişkiler bulunmuştur. Anket sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

5.1.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 68,2) kadın öğretmenler oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 27,9) 31-35 yaş grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 79,6) evli öğretmenler oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 87,2) lisans mezunu öğretmenler oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 55,3) branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 29,6) 10-15 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenler oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 58,7) aynı okulda çalışma yılı olarak 1-5 yıl arasında olan öğretmenler oluşturmaktadır.

5.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Girerler” olumsuz ifadesinden kadın öğretmenlerin nadiren düzeyi ile erkek öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” olumsuz ifadesinden erkek öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile kadın öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” olumlu ifadesinden erkek öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile kadın öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Herkes Eşit Davranır” olumlu ifadesinden erkek öğretmenlerin her zaman düzeyi ile kadın öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” olumlu ifadesinden erkek öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile kadın öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.3. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesinden bekar öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile evli öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” ifadesinden bekar öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile evli öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

- Anket sonuçlarına göre “Otoritesini Hissettirir” ifadesinden bekar öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile evli öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.4. Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” ifadesinden branş öğretmenlerinin çoğu zaman düzeyi ile sınıf öğretmenlerine göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinden branş öğretmenlerinin nadiren düzeyi ile sınıf öğretmenlerine göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinden 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin nadiren düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesinden 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğer” ifadesinden 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinden 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin nadiren düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

- Anket sonuçlarına göre “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinden 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulda Isınma, Aydınlanma, Sorunlarının Bulunması” ifadesinden 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otoritesini Hissettirir” ifadesinden 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Herkes Eşit Davranır” ifadesinden 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinden 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinden 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp, Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinden 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.6. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinden doktora mezunu öğretmenlerin her zaman düzeyi ile önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” ifadesinden 21-25 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinden 16-20 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” ifadesinden 21-25 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinden 20-25 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinden 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” ifadesinden 26 ve üstü yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin nadiren düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinden 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinden 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem

yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinden 1-5 ve 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otoritesini Hissettirir” ifadesinden 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Herkes Eşit Davranır” ifadesinden 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinden 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinden 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer mesleki kıdem yılları arasında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.8. Öğretmenlerin Okul Yılı Değişkenine İlişkin Sonuçlar

- Anket sonuçlarına göre “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” ifadesinden aynı okulda 26 ve üstü yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otorite Kurmada Yetersizdir” ifadesinden aynı okulda 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

- Anket sonuçlarına göre “Denetimleri Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin nadiren düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Sınıflarda erekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” ifadesinden aynı okulda 26 ve üstü yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Okulun Eve Uzak Olması” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin nadiren düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” ifadesinden aynı okulda 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Otoritesini Hissettirir” ifadesinden aynı okulda 26 ve üstü yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Herkese Eşit Davranır” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin her zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.
- Anket sonuçlarına göre “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” ifadesinden aynı okulda 1-5 ve 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

- Anket sonuçlarına göre “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” ifadesinden aynı okulda 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin çoğu zaman düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha fazla etkilendikleri görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.9. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar

- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin; iletişim becerilerine ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin; sorunları çözme becerisine ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; medeni durumlarına ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; cinsiyetlerine ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; yaşlarına ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; öğrenim durumuna ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; mesleki kıdemlerine ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; aralarındaki iletişime ilişkin fark bulunmuştur.
- Öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde öğretmenlerin; çalışma ortamına ilişkin fark bulunmuştur.

5.2. Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde ilkökul ve ortaokullardaki öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yönetici etkisini belirlemeye ilişkin farklılıklar tartışılacaktır.

5.2.1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Cinsiyet” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız “t” testi sonucunda 41 sorudan 5 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenler Derslere Genellikle Geç Gireler” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.11’de gösterilmiştir. Bulgulara göre kadın öğretmenler ($\bar{x}=1,87$) ortalama ile erkek öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,86$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç kadın öğretmenlerin verilen ifade için öğretmenlerin derslere geç girdikleri düşüncesine sahip oldukları düşünülebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalışma Şartları Öğretmenleri Zorlamaktadır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.14’te gösterilmiştir. Bulgulara göre erkek öğretmenler ($\bar{x}=2,73$) ortalama ile kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,43$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuca göre erkek öğretmenlerin çalışma şartlarından bayan öğretmenlere göre daha fazla zorluk yaşadıkları düşünülebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çatışmalardan Yararlanmayı Bilir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.23’te gösterilmiştir. Bulgulara göre erkek öğretmenler ($\bar{x}=2,31$) ortalama ile kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,10$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç erkek öğretmenlerin yöneticilerin çatışmalardan yararlanmaları ile ilgili daha fazla olumlu düşünceye sahip oldukları düşünülebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Herkes Eşit Davranır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.25’te gösterilmiştir. Bulgulara göre erkek öğretmenler ($\bar{x}=3,04$) ortalama ile kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,95$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç erkek öğretmenlerin yöneticilerin herkese eşit bir şekilde davrandıkları görüşüne sahip oldukları şeklinde düşünülebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.26’da gösterilmiştir. Bulgulara göre erkek öğretmenler ($\bar{x}=2,80$) ortalama ile kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,70$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç erkek öğretmenlerin yöneticilerin herhangi bir konuda karar alırken öğretmenlerin görüşlerinden de yararlandıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.2. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Medeni Durumu” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız “t” testi sonucunda 41 sorudan 3 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.30’da gösterilmiştir. Bulgulara göre bekar öğretmenler ($\bar{x}=2,84$) ortalama ile evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,66$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bekar öğretmenlerin sınıfların kalabalık olmasından dolayı uyumsuzlukların daha fazla yaşanmasına etki ettiği düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlere Verimli Çalışabilecekleri Ortamlar Hazırlar” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.31’de gösterilmiştir. Bulgulara göre bekar öğretmenler ($\bar{x}=2,85$) ortalama ile evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,74$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bekâr öğretmenler tarafından yöneticilerin öğretmenlere verimli çalışmaları için uygun ortamların hazırlanmasını sağladıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otoritesini Hissettir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.32’de gösterilmiştir. Bulgulara göre bekâr öğretmenler ($\bar{x}=2,90$) ortalama ile evli öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,73$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bekâr öğretmenlerin yöneticilerin otoritelerini hissettirdikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.3. Öğretmenlerin “Branş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Branş” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız “t” testi sonucunda 41 sorudan 2 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Sınıfların Çok Fazla Kalabalık Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.32’de gösterilmiştir. Bulgulara göre branş öğretmenleri ($\bar{x}=2,80$) ortalama ile sınıf öğretmenlerine göre ($\bar{x}=2,57$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç branş öğretmenlerinin sınıfların kalabalık olmasından dolayı öğretmenlerin daha fazla uyumsuzluk yaşadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulun Eve Uzak Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.35’de gösterilmiştir. Bulgulara göre branş öğretmenleri ($\bar{x}=1,92$) ortalama ile sınıf öğretmenlerine göre ($\bar{x}=1,65$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç branş öğretmenlerinin okul ile ev arasındaki mesafenin fazla olmasından dolayı öğretmenlerin daha fazla uyumsuzluk yaşadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.4. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Yaş” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda 41 sorudan 11 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.37’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=1,88$) ortalama ile 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,74$), 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,63$) ve 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,45$) daha fazla olumlu görüş

bildirmişlerdir. Bu sonuç 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin okulda varlıklarının pek hissedilmediği düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.38’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=2,01$) ortalama ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,87$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,86$) ve 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,41$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenlerle iletişimlerinin yetersiz olduğunu ve bundan dolayı uyumsuzlukların yaşandığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yönetici Okul Üzerindeki Baskılara Boyun Eğer” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.39’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=2,02$) ortalama ile 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,83$), 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,76$) ve 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,32$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin çevreden gelen baskılara boyun eğdikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otorite Kurmada Yetersizdir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.40’te gösterilmiştir. Bulgulara göre 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=1,83$) ortalama ile 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,70$), 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,59$) ve 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,36$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin otorite kurmada yetersiz oldukları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.41’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 20-25 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=2,45$) ortalama ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,85$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,79$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,69$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 20-25 yaş grubundaki

öğretmenlerin okulda fiziksel yapı ile ilgili sorunlardan dolayı uyumsuzlukların yaşandığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulun Eve Uzak Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.42’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 20-25 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=2,18$) ortalama ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,00$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=1,81$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,70$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin okul ile ev arasındaki mesafenin fazla olmasından dolayı öğretmenlerin daha fazla uyumsuzluk yaşadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otoritesini Hissettirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.43’te gösterilmiştir. Bulgulara göre 20-25 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,98$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,77$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,68$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin otoritelerini hissettirdikleri maddesine daha fazla katıldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Herkes Eşit Davranır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.44’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 26-30 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=3,17$) ortalama ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=3,14$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=3,06$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,70$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin herkese eşit davrandıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.45’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 20-25 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile 26-30 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=3,00$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,79$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,60$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 20-25 yaş grubundaki

öğretmenlerin yöneticilerin herhangi bir konuda öğretmenlerin görüşlerini de alarak kararlar aldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.46’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 26-30 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=2,98$) ortalama ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,91$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,84$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,65$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenler iletişim halinde oldukları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.47’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 26-30 yaş grubundaki öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile 20-25 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=3,05$), 31-35 yaş grubundaki öğretmenlere ($\bar{x}=2,91$) ve 36 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,74$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 26-30 yaş grubundaki öğretmenlerin yöneticilerin gerçekçi olduklarını ve öğretmenlerle ortak çözümler ürettikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.5. Öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Öğrenim Durumu” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda 41 sorudan 1 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.48’de gösterilmiştir. Bulgulara göre doktora mezunu öğretmenler ($\bar{x}=4,00$) ortalama ile lisansüstü mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=2,00$), lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=1,77$) ve önlisans mezunu öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,71$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç doktora mezunu öğretmenlerin yöneticilerin okulda çok fazla görünmedikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.6. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda 41 sorudan 12 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenler Birbirlerini Kıskanırlar” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.49’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,41$) ortalama ile 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,16$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,07$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,92$), 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,89$) ve 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,80$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlerin öğretmenler arasında kıskanma gibi duyguların olduğu düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.50’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,83$) ortalama ile 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,06$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,00$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,77$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,75$) ve 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,48$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin okulda çok fazla görünmedikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerle İletişimi Yetersizdir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.51’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,22$) ortalama ile 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,06$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,04$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,92$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,80$) ve 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,57$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 21-25 yıl arası görev

yapan öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenlerle iletişim sorunları yaşadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otorite Kurmada Yetersizdir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.52’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,07$) ortalama ile 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,81$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,77$), 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,77$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,71$) ve 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,39$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin otorite kurmada yetersiz oldukları düşüncesini benimsedikleri söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.53’te gösterilmiştir. Bulgulara göre 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,95$) ortalama ile 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,94$), 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,85$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,80$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,63$) ve 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,29$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin denetimleri tarafsız bir şekilde yaptıklarını düşündükleri söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalışanlarını Siyasi Görüşlerine Göre Değerlendirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.54’te gösterilmiştir. Bulgulara göre 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1,97$) ortalama ile 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,50$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,48$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,42$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,37$) ve 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,35$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç en yüksek mesleki kıdem yılına sahip olan ve yeni göreve başlayan öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenleri siyasi görüşlerine göre değerlendirdikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.55’te gösterilmiştir.

Bulgulara göre 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,11$) ortalama ile 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,86$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,82$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,67$), 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,61$) ve 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,41$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin okullarda fiziksel yapı ile ilgili sorunların olması nedeniyle uyumsuzlukların yaşandığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulun Eve Uzak Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.56’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,09$) ortalama ile 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,99$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,73$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,71$), 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,68$) ve 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,48$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin okul ile ev arasındaki mesafenin fazla olmasından dolayı öğretmenlerin daha fazla uyumsuzluk yaşadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.57’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 1-5 ile 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,24$) ortalama ile 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=3,08$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=3,01$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,89$) ve 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,58$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 ve 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin öğretmen sorunlarını dinledikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otoritesini Hissettirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.58’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,15$) ortalama ile 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,79$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,78$), 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,71$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,63$) ve 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,44$)

daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin otoritelerini hissettirdikleri maddesine daha fazla katıldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Herkes Eşit Davranır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.59’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,10$) ortalama ile 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=3,09$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=3,04$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,93$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,78$) ve 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,58$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin herkese eşit davrandıkları görüşüne daha fazla katıldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.60’da gösterilmiştir. Bulgulara göre 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,79$), 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,76$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,67$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,48$) ve 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,35$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenlerin de görüşlerini alarak kararlar aldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.61’de gösterilmiştir. Bulgulara göre 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,91$), 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,90$), 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,80$), 21-25 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,70$) ve 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,42$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin gerçekleri olduğu gibi anlatıp öğretmenlerle birlikte çözüm yolları aradığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

5.2.7. Öğretmenlerin “Okul Yılı” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde öğretmenlerin “Okul Yılı” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri yanıtların okul yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda 41 sorudan 13 soruya verilen cevaplarda farklılık olduğu görülmüştür.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yöneticinin Okulda Varlığı Pek Hissedilmez” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.62’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,50$) ortalama ile aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,96$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,93$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,91$) ve aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,67$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin okulda çok fazla varlıklarının hissedilmediği düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otorite Kurmada Yetersizdir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.63’te gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,09$) ortalama ile aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,91$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,87$), aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,62$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin okulda otorite kurmada yetersiz oldukları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Denetimlerini Tarafsız Bir Şekilde Gerçekleştirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.64’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,97$) ortalama ile aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,70$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,58$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,55$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin

okulda denetimleri tarafsız bir şekilde yaptıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulda Isınma, Aydınlanma Sorunlarının Bulunması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.65’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1,91$) ortalama ile aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,65$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,64$), aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,50$) ve aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,27$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin okullarda fiziksel yapı ile ilgili sorunların olması nedeniyle uyumsuzlukların yaşandığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Sınıflarda Gerekli Olan Araç-Gereçlerin Yeterli Düzeyde Bulunmaması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.66’da gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,50$) ortalama ile aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,42$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,33$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,09$) ve aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,09$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlerin sınıflarda gerekli araç-gereçlerin yeterli düzeyde bulunmadıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okulun Eve Uzak Olması” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.67’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1,88$) ortalama ile aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,82$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,64$), aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,50$) ve aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,43$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin okulun eve uzak olması nedeniyle uyumsuzlukların yaşandığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Sorunlarını Dinler” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.68’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,19$) ortalama ile aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,93$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,91$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,89$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticiler tarafından sorunlarının dinlendiği düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çatışmalardan Yaralanmayı Bilir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.69’da gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,64$) ortalama ile aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,24$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,18$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=1,70$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=1,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin ortaya çıkan çatışma durumlarından faydalanmayı bildikleri düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Otoritesini Hissettirir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.70’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,00$) ortalama ile aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,91$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,65$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,46$) ve aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,27$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin otoritelerini hissettirdikleri maddesine daha fazla katıldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Herkes Eşit Davranır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.71’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,09$) ortalama ile aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,85$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan

öğretmenlere ($\bar{x}=2,82$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,74$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin herkese eşit davrandıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerin Görüşlerini de Alarak Kararlarını Alır” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.72’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,90$) ortalama ile aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,56$), aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,55$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,39$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,00$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin öğretmenlerin de görüşlerini alarak kararlar aldıkları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmenlerle Sürekli İletişim Halindedir” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.73’de gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 ve 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,91$) ortalama ile aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,55$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,48$), ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,00$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 ve 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin öğretmenlerle sürekli iletişim halinde oldukları düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Gerçekleri Olduğu Gibi Anlatıp Birlikte Çözüm Yolları Arar” sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo.74’te gösterilmiştir. Bulgulara göre aynı okulda 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2,99$) ortalama ile aynı okulda 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,82$), aynı okulda 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,64$), aynı okulda 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlere ($\bar{x}=2,63$) ve aynı okulda 26 ve üstü yıl arası görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,50$) daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin

gerçekleri olduğu gibi anlatıp öğretmenlerle birlikte çözüm yolları aradığı düşüncesine sahip oldukları söylenebilir.

BÖLÜM VI

6. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara gerekli önerilerde bulunulmuştur.

6.1. Öneriler

6.1.1. Uygulayıcılara Öneriler

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticiler;

- Öğretmenler güçlü bir iletişim bağı kurmalı ve öğretmenlerle olan ilişkilerini güven ilişkisine dayalı olarak sürdürmelidirler.
- Öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına önem vermelidirler.
- Okulu ilgilendiren kararların alınması aşamasında öğretmenlerin kararlara katılmalarına olanak sağlamalıdır.
- Birlikte çalıştığı öğretmenlere eşit mesafede durmalı ve öğretmenler arasında yanlış anlaşılacak çıkar ilişkilerine girmemelidirler.
- Şeffaf olmalı ve alınan kararlardan öğretmenleri haberdar etmelidirler.
- Öğretmenlere güvenmeli, onlara sadece sorumluluk değil aynı zamanda yetki de vermeli ve inisiyatif kullanmalarına zemin hazırlamalıdır.
- İnsan ilişkilerinde ve sorun çözmede objektif ve demokratik bir yaklaşım içerisinde bulunmalıdırlar.
- Öğretmenlerle olumlu ilişkiler geliştirerek uyumsuzluğa neden olacak durumları önceden saptayıp bunları oluşmadan engellemelidirler.
- İnsan ilişkileri konusunda kendilerini geliştirmek için eğitim almalıdırlar.
- Öğretmenlerle daha etkin ve sağlıklı ilişkiler kurabilmek için okuldaki ve sınıftaki sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelidirler. Bunu sağlamak için de öğretmenlerle yıl boyunca çok sayıda toplantılar düzenleyip bir araya gelmelidirler.
- Öğretmenlerin daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak için uygun ortam ve imkânlar sağlamalıdır.

- Okullarda daha verimli bir ortamın oluşabilmesi için otoritelerini hissettirmelidirler. Bunu gerçekleştirmek baskı ile değil de liderlik, karizmatik, bilgi vb. özelliklerle yapılmalıdır.
- Öğretmenler arasında oluşabilecek gruplaşmaların önüne geçmelidirler.
- Okullarda kullanılacak teknolojik yeniliklerin kullanılması için önder olmalı ve teşvik etmelidirler.
- Okullarda görev yapan öğretmenlerin sorunlarını dinlemeli ve yapabilecekleri konusunda yardımcı olmalıdırlar.
- Oluşabilecek uyumsuzlukların önüne geçmek ve motivasyonu artırmak için gerekli ödül sistemlerinden adil bir şekilde yararlanmalıdırlar.

6.1.2. Araştırmacılara Öneriler

- İlkokul ve ortaokullardaki öğretmenleri uyumsuzluğa yönelten koşulların düzeltilmesinde yöneticinin etkisini belirlemek için nitel araştırma yöntemi ile yapılabilir.
- Benzer araştırmalar farklı evren ve örneklemelerle ilkökul ve ortaokullarda yapılabilir.
- Benzer araştırmalar özel okullarda da yapılabilir.
- Benzer araştırmalar ortaöğretim kurumlarında da yapılabilir.

EKLER

EK I. Onay Belgesi

EK II. Anket Formu

EK III. Araştırma Yapılan Okul Listesi

EK I. Onay Belgesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.14.00-044- 154664
Konu : Anket (Mevlüt ŞAHİN)

23/11/2012

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi : a) 12.11.2012 gün ve 8112 sayılı yazınız.
b) İst. Valilik Makamının 22.11.2012 tarihli ve 154144 sayılı onayı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Mevlüt ŞAHİN'in "**Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yöneticinin Etkisi**" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

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

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER

Ek-1 Valilik Onayı
2 Anket Soruları.

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

5070 Sayılı Kanuna Göre WEBBİM
NURETTİN ARAS tarafından
13097581555204299 Sertifikalı
Sertifika No: 23.11.2012 11:20:07
Tarihinde Elektronik Olarak
İmzalanmıştır.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.14.00-020-/154144
Konu : Anket (Mevlüt ŞAHİN)

22/11/2012

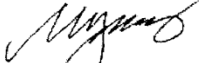
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yeditepe Üniversitesinin 12.11.2012 gün ve 8112 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 20.11.2012 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Mevlüt ŞAHİN'in "Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yöneticinin Etkisi" konulu tezine dair, Anket çalışmasını İlımız, Kartal İlçesinde bulunan ekli listedeki ilkokul ve ortaokullarda, anket formu uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

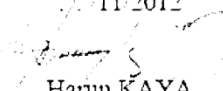
Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Mevlüt ŞAHİN'in söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muhammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

11/2012


Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt 212 455 04 00 Dahili: 239, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

5070 Sayılı Kanuna Göre İLBERİN
KAYA tarafından
44510566835921154 SeriNo.lu
Sertifika ile 22.11.2012 16:34:05
Tarihinde Elektronik Olarak
İmzalanmıştır.

Ek II: Anket

Anket Formu

Değerli Meslektaşlarımız;

Bu araştırmada “İlkokul ve Ortaokullardaki Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yönetici Etkisini Belirlemek” amaçlanmıştır.

Bu ankette sizden istenen, ankette yer alan ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Lütfen ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız. Vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. **Yapılan bu çalışmada isminizi yazmanıza gerek yoktur.**

Ankete katılımınızdan ve içtenlikle yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Semra Ünal
Tez Danışmanı

Mevlüt Şahin
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanı (X) işareti ile belirtiniz.

1.Cinsiyetiniz:

- a. () Kadın b. () Erkek

2.Yaşınız:

- a. () 20-25 c. () 31-35
b. () 26-30 d. () 36 ve üstü

3.Medeni durumunuz:

- a. () Evli b. () Bekar

4.Öğrenim durumunuz:

- a. () Önlisans c. () Lisansüstü
b. () Lisans d. () Doktora

5.Branşınız:

- a. () Sınıf Öğretmeni b. () Branş Öğretmeni

6.Mesleki kıdeminiz:

- a. () 1-5 yıl c. () 11-15 yıl e. () 21-25 yıl
b. () 6-10 yıl d. () 16-20 yıl f. () 26 ve üstü

7. Şu an görev yaptığınız okulda çalıştığınız yıl:

- a. () 1-5 yıl c. () 11-15 yıl e. () 21-25 yıl
b. () 6-10 yıl d. () 16-20 yıl f. () 26 ve üstü

BÖLÜM II

UYUMSUZLUK ANKETİ

Aşağıda çalıştığınız okulla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okumanız ve sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Sizin görüşünüze uyan ifadenin karşısını işaretleyiniz.

A Bölümü: Öğretmenlerin kendi aralarında olan uyumsuzlukları.	Her Zaman (4)	Çoğu Zaman (3)	Nadiren (2)	Hiçbir Zaman (1)
1- Öğretmenler arasında iletişim sorunu vardır.				
2- Öğretmenlerin farklı değer yargılarına sahip olması uyumsuzlukları artırır.				
3- Öğretmenler birbirlerin kıskanırlar.				
4- Öğretmenlerin yaş farkları uyumsuzluğu artırır.				
5- Öğretmenler arasında gruplaşmalar uyumsuzluk yaratır.				
6- Öğretmenler arasında menfaat çekişmeleri vardır.				
7- Öğretmenler derslere genellikle geç girerler.				
8- Öğretmenler arasında ayrımcılık vardır.				
9- Öğretmenler arasında dedikodu yaygındır.				
10- Çalışma şartları öğretmenleri zorlamaktadır.				
B Bölümü: Öğretmenlerin yöneticilerle olan uyumsuzlukları.				
1- Yönetici öğretmenler arasında ayrım yapar.				
2-Yöneticinin okulda varlığı pek hissedilmez.				
3- Öğretmenlerle iletişimi yetersizdir.				
4- Yönetici her şeye kendisi karar verir.				
5- Yönetici okul üzerindeki baskılara boyun eğer.				
6- Otorite kurmada yetersizdir.				
7- Denetimlerini tarafsız bir şekilde gerçekleştirir.				
8- Sorun çözme becerisi yetersizdir.				
9-Çalışanlarını siyasi görüşlerine göre değerlendirir.				
10- Kendini ve öğretmenleri geliştirme, yenileştirme etkinliklerinde yeteri kadar faal değildir.				
C Bölümü: Öğretmenlerin çalışma ortamından kaynaklı uyumsuzlukları.				
1- Sınıfların çok fazla kalabalık olması.				
2- Okulda ısınma, aydınlanma, sorunlarının bulunması.				
3- Sınıflarda gerekli olan araç-gereçlerin yeterli düzeyde bulunmaması.				
4- Öğretmenlerin dinlenmesine uygun ortamın olmaması.				
5- Okulun teknolojik açıdan yetersiz olması.				
6- Okullarda yardımcı personel sayısının yetersiz				

olması.				
7- Okulda temizlik işlerine dikkat edilmemesi.				
8- Derslerin dersin içeriğine uygun ortamlarda yapılmaması.				
9- Okulun eve uzak olması.				
10- Sınıflarda malzeme konulacak dolapların yetersiz olması.				
11- Materyallerin çoğaltılması için yeterli imkânların olmaması.				
D Bölümü: Yöneticilerin uyumsuzluklarla baş etme yolları.				
1- Öğretmenlerin sorunlarını dinler.				
2- Öğretmenlerin önemli olduğunu kendilerine hissettirir.				
3- Yaptıkları etkinlikleri över, ödüllendirir.				
4- Çatışmalardan yararlanmayı bilir.				
5- Öğretmenlere verimli çalışabilecekleri ortamlar hazırlar.				
6- Otoritesini hissettirir.				
7- Herkese eşit davranır.				
8- Öğretmenlerin görüşlerini de alarak kararlarını alır.				
9- Öğretmenlerle sürekli iletişim halindedir.				
10- Gerçekleri olduğu gibi anlatıp, birlikte çözüm yolları arar.				

EK III. Araştırma Yapılan Okul Listesi

Öğretmenleri Uyumsuzluğa Yönelten Koşulların Düzeltilmesinde Yöneticinin Etkisi

S.NO	K.KODU	OKUL ADI	K.KODU	OKUL ADI
1	741033	T. BURAK EVİRGEN İO	741027	T. BURAK EVİRGEN OO
2	741162	İHSAN BAYRAKÇI İO	741160	İHSAN BAYRAKÇI OO
3	741097	ÖĞRT. S. NAFİZ TÜZÜN İO	744710	ÖĞRT. S. NAFİZ TÜZÜN OO
4	741181	EYYUP GENÇ İO	741179	EYYUP GENÇ OO
5	741127	KARTAL SOĞANLIK İO	741125	KARTAL SOĞANLIK OO
6	741092	ÖĞRT. SELMA AKAY İO	741090	ÖĞRT SELMA AKAY OO
7	741081	SABRİ TAŞKIN İO	741080	SABRİ TAŞKIN OO
8	741155	İHSAN ZAKİROĞLU İO	741152	İHSAN ZAKİROĞLU OO
9	741106	NİHAT ERİM İO	741103	NİHAT ERİM OO
10	741138	KARTAL GÜRBÜZ BORA İO	741136	KARTAL GÜRBÜZ BORA OO
11	741065	Ş. ER YILDIRAY BİROĞLU İO	741062	Ş. ER YILDIRAY BİROĞLU OO
12	741185	E. İBRAHİM ŞAKİR İO	741182	E. İBRAHİM ŞAKİR OO
13	741225	50.YIL G. REFET BELE OO	741231	50.YIL G. REFET BELE İO
14	741068	Ş. ER SERHAT ŞANLI OO	741069	Ş. ER SERHAT ŞANLI İO
15	741088	ÖĞRT. ZEKERİYA GÜÇER OO	741089	ÖĞRT. ZEKERİYA GÜÇER İO
16	734657	YAVUZ SELİM OO	734658	YAVUZ SELİM İO
17	741023	ÜLKÜ BORA OO	741025	ÜLKÜ BORA İO
18	741130	KARTAL MEV OO	741132	KARTAL MEV İO
19	741186	EMİR SENCER OO	741191	EMİR SENCER İO
20	741175	HASANPAŞA OO	741178	HASANPAŞA İO

KAYNAKÇA

- Ada, S. ve Ünal, S., **Sınıf Yönetimi**, Marmara Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası, İstanbul, 2003.
- Aki, A., **Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Yönetiminde İletişim Sorunları**, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van, 2003.
- Altuğ, D., **Örgütsel Davranış**, Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, Ankara, 1997.
- Avcı, M., **Ergenlikte Toplumsal Uyum Sorunları**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, Ankara, 2006.
- Aydın, İ. P., **Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegema Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2001.
- Aykut, S., **Örgütsel Adalet, Birey -Örgüt Uyumu İle Çalışanların İşle İlgili Tutumları (Pendik İlçesi Örneği)**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- Aytürk, N., **Yönetim Sanatı**, Emel Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 1990.
- Babaoğlu, E. ve Çakan, M., **İlköğretim Okulu Müdürlerinin Değerlendirilmesi: Müdürlerin İnsan İlişkileri, Kavramsal ve Teknik Yeterliklerine İlişkin Bir Araştırma**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 10, Bolu, 2005.
- Balcı, A., **Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama**, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Başaran, İ.E., **Örgütsel Davranış**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- Başaran, İ.E., **Öğretmenlerin Yönetime Katılması**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:19, Sayı:1-2, Ankara, 1986.
- Başaran, İ.E., **İnsanın Üretim Gücü**, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.
- Başaran, İ.E., **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Gül Yayınevi, Ankara, 1992.
- Başaran, İ.E., **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Nobel Yayın Dağıtım, 3.Baskı, Ankara, 2004.
- Başaran, İ.E., **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Ekinoks Yayınları, Ankara, 2008.

- Başaran, İ.E. ve Çingir, Ş., **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**, Ekinoks Yayınevi, 3.Baskı, 2008.
- Bayrak, C., Örgütlerde Çatışma Üzerine Düşünceler, **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.17-27, 1996.
- Baysal, C., **İşletmeler İçin Davranış Bilimleri**, Avcıol Basın-Yayın, İstanbul, 1996.
- Binbaşıoğlu, C., **Eğitim Yöneticiliği**, 3. Baskı, Binbaşıoğlu Yayınevi, Ankara, 1983.
- Budak, S., **Psikoloji Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, İstanbul, 2000.
- Bursalıoğlu, Z. ve Oğuzkan T., **İlkokullarda Teşkilat ve İdare**, Milli Eğitim Yayınevi, İstanbul, 1968.
- Bursalıoğlu, Z., **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1987.
- Büyüköztürk, Ş., **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2012.
- Cüceloğlu, D., **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi , İstanbul, 2004.
- Çağlar, D., **Uyumsuz Çocuklar-Eğitim**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1981.
- Çelikten, M., Bir Okul Müdürünün Günlüğü, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:1, 2004.
- Çerçi, İ., **Davranış Bilimleri Ders Notları**, Giresun, 1997
- Çetinkanat, C., **Öğretmen Adayları ve Müfettişlerin Bakış Açısından Öğretmen İletişim Becerileri**, Kuram Uygulamada Eğitim Yönetimi, Bahar Yayınları, Ankara, 1998.
- Davies, P., Çeviri: Murat Temelli, **Tanrı ve Yeni Fizik**, İm Yayın Tasarım, İstanbul, 1994.
- Dicle, Ü., **Bir Yönetim Aracı Olarak Örgütsel Haberleşme**, M.P.M Yayını, Ankara, 1974.
- Döndar, İ., **Eğitim Örgütlerinde İletişim Kalitesi**, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001.
- Erdoğan, İ., **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, Avcıol Yayınları, İstanbul, 1996.
- Eren, E., **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, 12.Baskı, İstanbul, 2010.

- Ersoy, S., **İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları**, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van, 2006.
- Göka, E., **Aşağılık Duygusu**, Sosyal Bilimler Ansiklopedisi, Risale Yayınları, Cilt:1, İstanbul. 1990.
- Güçlüol, K., **Eğitim Yönetiminde Karar ve Olaylar**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1985.
- İzci, A., **Bunalımlar ve Ruh Sağlığımız**, Semerkant Dergisi, Sayı:20, İstanbul, 2006.
- Ilıcak Ş., **Çevre – İşyeri Koşulları ve Ergonomik Yaklaşımlar**, MPM Yayınları, Ankara, 1988.
- Karasar, N., **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.
- Karip, E., **Çatışma Yönetimi**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 1999.
- Kaynak Elektrik Dergisi, **İşletmelerde İnsan İlişkileri Yönetimi**, Sayı: 235, İstanbul, 2008.
- Kırel, Ç. ve Özkalp, E., **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Vakfı, Eskişehir Yayınları, 2001.
- Koçel, T., **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, İstanbul, 2001.
- Kuruş, Y., **İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerden Etkilenme Düzeyleri**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- MEB, **Çocuk Gelişimi ve Eğitimi**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2011.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995.
- Stambak, M. Çeviri: Samurçay, N., **Okul Uyumsuzluğunun Nedenleri**, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, s.319-327, Ankara, 1969.
- Tavşancığıl, E., **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2002.
- Tikici, M., **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**, Nobel Yayınları, Ankara, 2005.
- Tortop, N., **Personel Yönetimi**, Yargı Yayınları, Ankara, 1994.

Tutar, H., **İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 65/1, s.176-204, Ankara, 2010.

Yavuzer, H., **Çocuk ve Suç**, Remzi Kitabevi, 8. Basım, İstanbul, 1996.

1739 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Temel Kanunu, 43. Madde
(<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>, (Erişim Tarihi: 27.11.2012)).

Kuram ve Yaklaşımlar, **Bilişsel Uyumsuzluk**, <http://www.zen.com.tr/bilissel-uyumsuzluk.php>, (Erişim Tarihi: 23.08.2012).

Uyumsuzluk Nedir?, <http://www.baybul.com/diger-saglik-konulari/736849-uyumsuzluk-nedir.html>, (Erişim Tarihi: -13.11.2012).

Uyumsuzluk Nedir?, <http://www.saglikuzerine.net/uyumsuzluk-nedir.html>, (Erişim Tarihi: 13.11.2012).

ÖZGEÇMİŞ

Mevlüt ŞAHİN

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi 16.12.1973
Doğum Yeri Şarkışla
Medeni Durumu: Evli

Eğitim:

Lise 1990-1993 Sivas Lisesi

Lisans 1993-1997 Gazi Üniversitesi-Kırşehir Eğitim
Fakültesi-Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Lisans 2000-2004 Anadolu Üniversitesi-İşletme Fakültesi-
İşletme Bölümü

Yüksek Lisans 2011-2013 Yeditepe Üniversitesi- Sosyal
Bilimler Enstitüsü- Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim
Dalı

Çalışma Hayatı:

1997-2001 Ümraniye Yenidoğan Ayşe Çarmıklı İlköğretim
Okulu, 2001-2006 Kartal Soğanlık İlköğretim Okulu, 2006-
Kartal Yavuz Selim İlköğretim Okulu (Halen Kartal Yavuz
Selim İlkokulunda görev yapmakta)

