

**T.C.**  
**ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYOTROPİK-OTONOMİK  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİ YORDAYAN DEĞİŞKENLER  
VE KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan**  
**Ecem TORAMAN**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Fethi KAYALAR**

**Eylül 2022, ERZİNCAN**

**T.C.**  
**ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYOTROPİK-OTONOMİK  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİ YORDAYAN DEĞİŞKENLER  
VE KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Hazırlayan**  
**Ecem TORAMAN**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Fethi KAYALAR**

**Eylül 2022, ERZİNCAN**

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

**Ecem TORAMAN**



T.C.  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri  
Program Adı : Eğitim Yönetimi  
Tez Başlığı : Okul Yöneticilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerini  
Yordayan Değişkenler Ve Kullandıkları Çatışma Çözme  
Yöntemleri

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 124 sayfalık kısmına ilişkin 25/09/2022 tarihinde **IThenticate/Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: %19' dur.

Filtrelemeye **alıntılar ve kaynakça dâhil** edilmiştir. Filtrelemede **beş (5) kelimeden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 25/09/2022

Danışman: Doç. Dr. Fethi KAYALAR

Öğrenci: Ecem TORAMAN

## KILAVUZA UYGUNLUK

**“Okul Yöneticilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenler Ve Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemleri”** başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

### Hazırlayan

Ecem TORAMAN

### Danışman

Doç. Dr. Fethi KAYALAR

### Eğitim Bilimleri ABD Başkanı

Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

## KABUL VE ONAY TUTANAĞI

**Doç. Dr. Fethi KAYALAR** danışmanlığında **Ecem TORAMAN** tarafından hazırlanan “**Okul Yöneticilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değışkenler Ve Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemleri**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Eğitim Yönetimi Dalı’nda Yüksek Lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

05/08/2022

### JÜRİ:

Danışman : Doç. Dr. Fethi KAYALAR

Üye : Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ

Üye : Doç. Dr. Adem BAYAR

### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun .... /..../ 2022 tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

2022

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

## ÖN SÖZ

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerinin belirlenmesi, bu özellikleri yordayan değişkenlerin yordama düzeylerinin saptanması ile sosyotropik ve otonomik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmanın ortaya çıkma sürecinde bilgi, görüş ve yönlendirmeleri ile değerli yardımlarını esirgemeyen, danışmanım sayın Doç. Dr. Fethi KAYALAR' a, veri toplama sürecinde yardımcı olan Sayın İl Şube Müdürü Abdullah ŞAHİN ve Sayın Zafer GÜLER' e tezimde katkısı olan Arş. Gör. Bahtiyar DİLDEĞMEZ' e, tez sunumumda yer alan jüri üyeleri Prof. Dr. Mehmet ÖZBAŞ ve Doç. Dr. Adem BAYAR' a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Tüm hayatım boyunca desteklerini her zaman arkamda hissettiğim, eğitim hayatım için büyük çaba harcayan, beni motive eden, kıymetli annem Bahar TORAMAN, kıymetli babam Özcan TORAMAN ve kardeşim Arda TORAMAN' a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayatımın her anında olduğu gibi tez yazım sürecinde de destekçim olan, beni motive eden yol arkadaşım, eşim Ersin TÜRE' ye teşekkürlerimi sunarım.

**Ecem TORAMAN. Erzincan, 2022**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYOTROPİK-OTONOMİK KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNİ YORDAYAN DEĞİŞKENLER VE KULLANDIKLARI  
ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ**

**Ecem TORAMAN**

**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi,**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**

**Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2022**

**Danışman: Doç. Dr. Fethi KAYALAR**

**ÖZET**

Bu çalışmada okul yöneticilerinin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ve çatışma çözme yöntemleri konu edinilmiştir. Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerinin belirlenmesi, bu özellikleri yordayan değişkenlerin yordama düzeylerinin saptanmasıdır. Bu araştırmanın diğer amacı ise sosyotropik ve otonomik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Erzincan il genelinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında MEB’e bağlı okullarda görev yapan öğretmenler arasından örnekleme katılan yöneticiler seçilmiştir. Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin uygulanması sürecinde ise küme örnekleme yöntemine dayalı örneklem seçimi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerini belirlemek amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin, yöneticilerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine ilişkin yönelimlerini yordama düzeyleri lojistik regresyon analizleri yapılarak belirlenmiştir. Lojistik regresyon analizinin bağımlı değişkenleri ise kümeleme analizi sorucunda belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini görev yapılan öğretim kademesi ve yaş değişkenlerinin anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Bir diğer bulguya göre, okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini cinsiyet değişkeninin yordadığı görülmüştür. Sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi yüksek olan okul yöneticilerinin en fazla kullandıkları çatışma çözme yönteminin tümleştirme olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin otonomik kişilik

özellikleri düzeyi ile kullandıkları çatışma çözme yöntemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul yöneticileri, sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri, çatışma çözme yöntemleri.



**THE VARIABLES THAT PREDICT THE SOCIOTROPIC-AUTONOMIC  
PERSONALITY FEATURES OF SCHOOL HEADS AND THE CONFLICT  
RESOLUTION METHODS THEY USED**

**Ecem TORAMAN**

**Erzincan Binali Yıldırım University,  
Graduate School Of Social Science,**

**Department of Education Management Master Thesis, June 2022**

**Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Fethi KAYALAR**

**ABSTRACT**

In this study, sociotropic-autonomic personality traits and conflict resolution methods of school administrators are discussed. The aim of this study is to determine the levels of sociotropic and autonomic personality traits of school administrators and to determine the predictive levels of the variables that predict these traits. The other purpose of this research is to determine whether there is a significant difference in the use of conflict resolution methods by managers with high and low sociotropic and autonomic levels. Among the teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education throughout the province of Erzincan in the 2020-2021 academic year, the administrators participating in the sample were selected. In the process of applying the sociotropic and autonomic personality traits scale, sample selection was made based on the cluster sampling method. Descriptive statistics were used to determine the levels of sociotropic and autonomic personality traits of school administrators. The predictive levels of the independent variables regarding the sociotropic and autonomic personality traits of the managers were determined by using logistic regression analysis. The dependent variables of the logistic regression analysis were determined in the cluster analysis question.

According to the findings obtained from the research, it was determined that the sociotropic personality traits of school administrators were significantly predicted by the variables of teaching level and age. According to another finding, it was observed that the autonomic personality traits of school administrators were predicted by the gender variable. It was determined that the conflict resolution method most used by school administrators with high sociotropic personality traits was integration. It was

concluded that there was no significant difference between school administrators' level of autonomic personality traits and the conflict resolution methods they used.

**Keywords:** School administrators, sociotropic and autonomic personality traits, conflict.



## İÇİNDEKİLER

### OKUL YÖNETİCİLERİNİN SOSYOTROPİK-OTONOMİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİ YORDAYAN DEĞİŞKENLER VE KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK .....        | i    |
| TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....            | ii   |
| KILAVUZA UYGUNLUK .....              | iii  |
| KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....          | iv   |
| ÖN SÖZ .....                         | v    |
| ÖZET .....                           | vi   |
| ABSTRACT .....                       | viii |
| İÇİNDEKİLER.....                     | i    |
| SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ..... | iv   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....               | v    |
| TABLolar LİSTESİ .....               | vi   |
| GİRİŞ.....                           | 1    |
| 1.Problem Durumu .....               | 1    |
| 2.Araştırmanın Amacı.....            | 2    |
| 3.Araştırmanın Önemi .....           | 2    |
| 4.Varsayımlar.....                   | 3    |
| 5.Sınırlılıklar .....                | 3    |
| 6.Tanımlar, Temel Kavramlar .....    | 4    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL AÇIKLAMALAR

|                                                                                     |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.1 Kişilik Özelliklerine Göre Çatışma Çözme Becerileri .....                       | 5 |
| 1.1.1 Kişilik Kavramı .....                                                         | 5 |
| 1.1.2.Sosyotropik Kişilik Özelliği.....                                             | 6 |
| 1.1.3.Otonomik Kişilik Özelliği .....                                               | 7 |
| 1.1.4. Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 8 |   |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1.2. Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi .....           | 9  |
| 1.2.1. Çatışmanın Tanımı .....                                    | 9  |
| 1.2.2. Çatışma Çözümleme Yolları .....                            | 10 |
| 1.3. Eğitim Yöneticileri ve Görevleri .....                       | 13 |
| 1.3.1.Okul Müdürünün Görev, Yetki ve Sorumluluğu .....            | 15 |
| 1.3.2. Okul Müdür Yardımcısının Görev, Yetki ve Sorumluluğu ..... | 16 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Sosyotropi-Otonomi İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar .....                            | 17 |
| 2.2. Eğitim Yönetimi Alanında Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çatışma Çözme İle İlgili Benzer Araştırmalar ..... | 22 |

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **YÖNTEM**

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Araştırma Modeli .....                                                                                                    | 25 |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                                                                                   | 26 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                                                                               | 28 |
| 3.3.2.2.Sosyotropik- Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları ..... | 34 |
| 3.4.Verilerin Toplanması .....                                                                                                 | 37 |
| 3.5.Verilerin Analizi .....                                                                                                    | 38 |

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUMLAR**

|                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular .....                               | 40 |
| 4.2.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular ..... | 41 |
| 4.3.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....  | 44 |
| 4.4. Sosyotropik Düzeyi Yüksek Ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular .....   | 56 |

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.5. Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular ..... | 57 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ ve TARTIŞMA**

|                                                                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.1. Sonuçlar .....                                                                                                                               | 58        |
| 5.1.1.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Düzeylerine Yönelik Sonuçlar.....                                                      | 58        |
| 5.1.2.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar .....    | 59        |
| 5.1.3.Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar.....        | 62        |
| 5.1.4.Sosyotropik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemlerinin Türlerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar..... | 64        |
| 5.1.5.Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemlerinin Türlerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar.....    | 66        |
| 5.2.Öneriler .....                                                                                                                                | 67        |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                                                                              | <b>68</b> |
| <b>ETİK KURUL ONAYI .....</b>                                                                                                                     | <b>73</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                                 | <b>74</b> |
| EK-1. Araştırma İzni .....                                                                                                                        | 74        |
| EK-2. Kişisel Bilgiler Formu.....                                                                                                                 | 75        |
| EK-3. Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği .....                                                                                       | 76        |
| Ek-4. Okul Yöneticilerinin Çatışma Çözme Yöntemlerine İlişkin Örnek Kodlama Formu.....                                                            | 83        |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                                                                                                              | <b>85</b> |

## **SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ**

- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- OKB** : Obsesif Kompulsif Bozukluk



## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Şekil 3.1:</b> Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli ..... | 34 |
| <b>Şekil 3.2:</b> Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....     | 36 |



## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.1:</b> Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri.....                                                                                                                                | 9  |
| <b>Tablo 3.1:</b> Lojistik Regresyon Modeline Göre En Yüksek Olasılıkla Sosyotropik Kişilik Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerine İlişkin Matriks.....                                         | 27 |
| <b>Tablo 3.2:</b> Lojistik Regresyon Modeline Göre En Yüksek Olasılıkla Otonomik Kişilik Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerine İlişkin Matriks.....                                            | 28 |
| <b>Tablo 3.3:</b> Sosyotropik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....                                | 30 |
| <b>Tablo 3.4:</b> Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....                                   | 31 |
| <b>Tablo 3.5:</b> Bieling, Beck Ve Brown (2000)' un DFA Sonucunda Elde Edilen 2 Faktörlü Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Uyum Değerleri.....                                            | 32 |
| <b>Tablo 3.6:</b> Bieling, Beck ve Brown (2000)' un DFA Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörlü Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Uyum Değerleri.....                                               | 33 |
| <b>Tablo 3.7:</b> DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri.....                                                                                                                                   | 35 |
| <b>Tablo 3.8:</b> DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri.....                                                                                                                                   | 37 |
| <b>Tablo 4.1:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....                                                                | 40 |
| <b>Tablo 4.2:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini İlişkin Yönelim Puanlarına Ait Kümeleme Analizi Sonuçları ve Oluşan Kümelere Ait Betimsel İstatistikler..... | 43 |
| <b>Tablo 4.3:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu.....             | 44 |

|                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 4.4:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Model Katsayılarına İlişkin Omnibus Testi.....      | 45 |
| <b>Tablo 4.5:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Hosmer ve Lemeshow Testi Sonucu.....                                | 46 |
| <b>Tablo 4.6:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizinde Amaçlanan Modelin Özeti..                                              | 46 |
| <b>Tablo 4.7:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Regresyon Modeli Sonucunda Elde Edilen Sınıflandırma Yüzdeleri..... | 47 |
| <b>Tablo 4.8:</b> Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla yapılan Lojistik Regresyon Sonucu Üretilen Modelde Yer Alan Değişkenlerin Katsayı Tahminleri.....            | 48 |
| <b>Tablo 4.9:</b> Lojistik Regresyon Modeline Göre En Yüksek Olasılıkla Sosyotropik Kişilik Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerine İlişkin Matriks.....                                                   | 50 |
| <b>Tablo 4.10:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu.....                         | 50 |
| <b>Tablo 4.11:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Model Katsayılarına İlişkin Omnibus Testi.....        | 51 |
| <b>Tablo 4.12:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Hosmer ve Lemeshow Testi.....                                         | 52 |
| <b>Tablo 4.13:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizinde Amaçlanan Modelin Özeti...                                               | 52 |

|                                                                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 4.14:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Regresyon Modeli Sonucunda Elde Edilen Sınıflandırma Yüzdeleri..... | 53 |
| <b>Tablo 4.15:</b> Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla yapılan Lojistik Regresyon Sonucu Üretilen Modelde Yer Alan Değişkenlerin Katsayı Tahminleri.....            | 54 |
| <b>Tablo 4.16:</b> Lojistik Regresyon Modeline Göre En Yüksek Olasılıkla Otonomik Kişilik Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerine İlişkin Matriks.....                                                   | 55 |
| <b>Tablo 4.17:</b> Sosyotropik Düzeyi Yüksek Ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....                                       | 56 |
| <b>Tablo 4.18:</b> Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....                                          | 57 |

# GİRİŞ

Amerikan işlevselci psikologlarının gelenekleri bağlamında bireyler davranışsal (bilişsel, duyuşsal ve psikomotor) düzlemde gözlenebilir ve ölçülebilir öznelardır. Bu nedenle sosyal bilimlerin farklı alanlarında, farklı öznelarin davranışları pozitivist anlamda inceleme konusu olmuştur. Pozitivist geleneğin işaret ettiğı üzere bu çalışmalarda insan davranışları ölçölüp, gözlenebilmektedir. Böylece, insan davranışları bilimin işlevi gereğince anlaşılp, açıklanıp, tahminde bulunulabilmektedir. İşlevselci paradigmaya göre, toplum içinde yaşayan her bireyin bir rolü vardır ve her birey bu roller bağlamında topluma uyum gösterir. Her bireyin davranışları (kişilik özellikleri, bilişsel yapıları, duyuşsal özellikleri vb.) toplumun genel kabullerine göre yapılandırılır. Bu nedenle, toplumun ve bireyin özellikleri deterministtir (belirlenimcidir). Bu çalışmanın teorik altyapısı, sosyal bir kurum olan eğitim örgütlerinde görev yapan yöneticilerin otonomik ve sosyotropik kişilik özellikleri üzerine kurulmuştur. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin kişisel özellikleri özelde okul örgütünü genelde ise toplumun eğitim kurumunu etkilemektedir. Bu nedenle okul yöneticilerin davranışsal özellikleri belirlenebilir. Bu belirleme sürecini yapılandırılmış ölçme araçları gerçekleştirebilir. Diğer bir ifade ile yöntemsel pozitivist bir anlayış ile teorik işlevselci anlayış birbirine uygundur ve bu durum çalışmanın teorik ve araştırma yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin otonomik ve sosyotropik kişisel özellikleri geliştirilmiş ölçme araçları ile belirlenerek yordayan değişkenler ortaya çıkarılmıştır.

Özetle, bu çalışma teorik alanı bağlamında işlevselci paradigma, yöntemsel anlamda ise pozitivist yaklaşıma uygun olarak nicel araştırma yöntemleri üzerine kurulmuştur.

## 1.Problem Durumu

Bu araştırmada “Okul yöneticilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerine göre çatışma çözme becerileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu problem cümlesine bağlı olarak araştırma ile ilgili alt problem durumları belirlenmiştir.

1. Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenlerin yordama düzeyleri nedir?
  - a) Okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini yordayan değişkenlerin düzeyleri nelerdir?
  - b) Okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenlerin düzeyleri nelerdir?
3. Sosyotropik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Otonomik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık göstermekte midir?

## **2.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerinin belirlenmesi, bu özellikleri yordayan değişkenlerin yordama düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın diğer amacı ise, sosyotropik ve otonomik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

## **3.Araştırmanın Önemi**

Eğitim örgütlerinin önemli bir öznesi olan okul yöneticilerinin özellikleri okul iklimini, yönetim stratejilerinin uygulanmasını, diğer paydaşlar ile olan etkileşim ağının vb. kurulmasına öncülük etmektedir. Bu nedenle yöneticilerin kişilik özellikleri, eğitim örgütlerinin yönetilmesi bağlamında önem kazanmaktadır. Eğitim yönetimi alanında da çalışılan Beck (1983)' in kişilik özellikleri sosyotropi ve otonomi olmak üzere 2' ye ayrılmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın örneklemine katılan eğitim yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerini belirlemek önemlidir.

Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin bilinmesi, eğitim örgütlerinde yer alan insan kaynaklarının daha nitelikli yerleştirilmesine öncülük edebilir. Nitelikli okul yöneticilerinin yetiştirilmesi eğitim örgütlerinin verimliliğini arttırmaktadır. Ayrıca okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi nitelikli yönetici yetiştirmeye yönelik eğitim programları geliştirmeye yardımcı olabilir. Bu nedenle, bu çalışmada eğitim yöneticilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenlerin belirlenmesi önemli görülmektedir.

Eğitim örgütlerinin yöneticileri ile etkileşim halinde olan çocuklar, gençler ve yetişkinler bu süreçte karşılıklı olarak birbirlerini etkileyebilmektedir. Okullar insan ve madde kaynaklarının bir arada olduğu eğitim örgütlerinden birisidir. Eğitim örgütlerinin paydaşları olan yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve yardımcı personel birbirleriyle etkileşim halindedir. Belirtilen bu iletişim süreçleri, çatışmaya da dönüşebilmektedir. Bu nedenle, otonomik-sosyotropik kişilik özelliklerine sahip okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma çözme stratejilerinin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

#### **4.Varsayımlar**

Bu çalışmada okul yöneticilerinin, sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ölçeğine samimi ve dürüst cevap verdikleri varsayılmaktadır.

#### **5.Sınırlılıklar**

Bu çalışma alan teorisi bağlamında, Amerikan işlevselci psikologların kullandıkları paradigma ve yöntemsel anlamda ise pozitivism yaklaşımı ile sınırlıdır.

Bu çalışma zamansal ve mekânsal anlamda ise, Erzincan ili ve 2020-2021 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.

Bu çalışma Beck' in sınıflandırdığı kişilik özellikleri türlerinden sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile sınırlıdır.

Bu çalışmada kullanılan çatışma çözme stratejileri Rahim (2002) tarafından gruplandırılan “kaçınma, tümleştirme, uzlaşma, hükmetme, ödün verme” ile sınırlıdır.

## 6.Tanımlar, Temel Kavramlar

**Sosyotropik Kişilik Özellikleri:** Bireyin diğer kişilerle olumlu etkileşim kurabilme özelliği ile ifade edilir (Bagby ve ark., 2001). Bu kişilik özelliğine sahip kişiler, kendileri için önemli olan kişiler tarafından onaylanmaya, seilmeye ihtiyaç duyarlar. Hayattan tatmin olabilmeleri, başkalarıyla kurdukları iletişime bağlıdır. Diğer kişilerle ilişkisini olumsuz yönde etkileyecek bir durumla karşılaştıklarında stres yaşayabilir ya da depresyona girebilirler (Beck, Taylor ve Robins, 2003).

**Otonomik Kişilik Özellikleri:** Bireyin kendi başarısını, bağımsızlığını ve mükemmeliyetçiliğini ifade eden kişilik özelliği olarak ifade edilir (Clark, Steer, Beck ve Ross, 1995). Oldukça soğuk ve çekingen bireylerdir (Beck, Taylor ve Robins, 2003). Şüpheli davranmaya meyillidirler (Fairbrother ve Moretti, 1998). Herhangi bir işte başarısızlık yaşadıklarında ya da kontrol sağladıkları kişi ya da kişiler üzerindeki hakimiyeti yitirdiklerinde stres yaşayabilir ya da depresyona girebilirler (Beck, Taylor ve Robins, 2003).

**Çatışma:** Çatışma, kişiler ve gruplar arasında meydana gelen fikir ayrılıkları ve farklılıklardan meydana gelen, karşılıklı iletişim gerektiren durumlardır. Bireyin yalnızca etrafında olan kişilerle değil, kendi içinde yaşadığı uyumsuzluk da çatışma olarak adlandırılır (Rahim, 1985).

**Çatışma Çözme Stratejileri:** Bu çalışmada kullanılan çatışma çözme stratejileri Rahim (2002) tarafından gruplandırılan “kaçınma, tümleştirme, uzlaşma, hükmetme, ödün verme” dir (Rahim, 2002).

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KURAMSAL AÇIKLAMALAR**

Bu bölümde araştırmanın konusu, ilgili literatür doğrultusunda başlıklar şeklinde açıklanmıştır.

#### **1.1 Kişilik Özelliklerine Göre Çatışma Çözme Becerileri**

##### **1.1.1 Kişilik Kavramı**

Kişilik, Türk Dil Kurumu sözlüğünde ilk olarak kişiye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik, genel bir ifadeyle doğuştan getirdiğimiz genetik özellikler ile etkileşimde bulunduğumuz sosyal çevrenin bütününden oluşur (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015). Kişilik, “bireyler tarafından sergilenen özgün ve nispeten sabit davranış, düşünce ve duygu kalıbıdır” şeklinde tanımlanır (Greenberg, 1999, s.40). Kişilik, insanı diğer insanlardan ayırt eden özelliklerdir ve her bireyin kendine özgü kişilik özellikleri bulunmaktadır. Kişilik, hayat tarzı içerisinde bireyin kabiliyetleri, kişiler arası ilişkileri, kişisel ve zihinsel özelliklerinin bir bütün olarak birlikte sergilenmesidir. Bu özellikler dikkate alındığında kişilik, zihinsel ve fiziksel özelliklerde görülen değişiklikler ve bu değişikliklerin kişinin tutum, davranış ve fikirlerine yansıması olarak ifade edilebilir (Erdoğan,1983). Kişilik kavramının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Güney,2006).

- Kişilik, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özelliklerden oluşmaktadır.
- Kişilik, fikişsel ve fiziksel özelliklerin tümüdür.
- Her kişide doğuştan getirilen bir mizaç bulunur ve kişiliğin önemli kısmını oluşturur.
- Kişilik, davranışların tümünden oluştuğı gibi, aynı zamanda davranışların biçimlendirilmesini de sağlar.

- Kişilik, bir toplulukta sergilediğimiz davranışlardır.

Kişilik, çok fazla değişime uğrayan bir yapı değildir. İçinde bulunduğumuz çevre, bu çevrede bulunan kişiler, yaşam tarzının değişmesi, bazı durum ve olaylar nedeniyle farklılıklar gözlemlenebilir. Genel kişilik tiplerine baktığımızda, içe dönük olarak tanımladığımız kişiler sessiz, çok kişiyle iletişime geçmeyen, diğer insanlardan ziyade kendiyi ilgilendiren, toplulukta rahat edemeyen ya da topluluk önünde kendini rahat ifade edemeyen çekimser kimselerdir. Dışa dönük olarak adlandırdığımız kişiler ise, konuşkan, arkadaş çevresi geniş, yalnız kalmaktan hoşlanmayan, diğer insanlara karşı daha ilgili, topluluk önünde kendini rahat ifade eden girişken kimselerdir. Bu bağlamda, insanların birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip oldukları ifade edebilir.

Çalıştığı iş, bireyin kimliğidir, işinde gösterdiği performans ve işinde ulaştığı doyum kişinin bu kimliğinin parçasıdır. Kişilik, bireyin çevresini ve iş yaşamını anlamlandırmasında ve değerlendirmesinde büyük bir öneme sahiptir. Kişinin iş yaşamında, çalışma arkadaşlarıyla sürekli olarak etkileşim halinde olması, içinde bulunulan çevre bireyin kişilik özelliklerini etkiler aynı zamanda birey de kişilik özellikleri ile iş çevresine de etkide bulunur (Sudak ve Zehir, 2013). İş ortamında yaşanacak olan durum ve olaylara karşı verilecek tepkiler de kişiliğin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkması muhtemel ya da var olan bir problem durumunda her bireyin kişiliğine göre hareket etmesi beklenmektedir.

### **1.1.2.Sosyotropik Kişilik Özelliği**

Sosyotropi, bireyin diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurma gereksinimini belirtir. Yüksek düzeyde sosyotropik kişilik özelliklerine sahip kişiler için her durumda diğer kişilerden onay almak oldukça öneme sahiptir. Reddedilmekten veya sosyal ilişkilerinde kayıp yaşamaktan korkarlar ve böyle bir durum sosyotropik kişilik özelliğine sahip kişileri depresyona ve strese sokabilir (Robins, Block, Peselow ve ark. 1989).

Sosyotropik kişiler, toplumda onaylanma ve bir topluluğa ait olduğunu hissetme ihtiyacı duyarlar, aynı zamanda sosyal çevrelerinde reddedilmekten korkarlar. Bu kişilik özelliği depresyon, itilmişlik, psikopatoloji ve savunmasızlık ile ilişkili olabileceği öne sürülmüştür (Bieling, Beck ve Brown, 2000). Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin

kendilerini gerçekleştirme ve kendilerine olan saygılarının onayı, sosyal bağlanma ile ilişki olarak gözlemlenmiştir. Bu kişilerin kendilerine dönük olumlu benlik algılarını devam ettirebilmeleri, yaşam tatminlerini gerçekleştirebilmeleri, kendileri için önemli olan kişiler tarafından onaylanmalarına, sevimlerine, övülmelerine ve önemsenmelerine bağlıdır. Kişiler arası ilişkilerde başkaları tarafından yönlendirilme ve yönetilme, kişilere olan bağımlılık ile ifade edilmiştir. Bu davranışların altında yatan korkuların nedeni ise duygularını eksik ifade etme, dışlanma, itilme gibi duygulardır (Robins, Block ve Peselow, 1989). Sosyotropik özelliğe sahip bireyler sevmeyi ve sevilmeyi isterler. Grup çalışmalarını ve başka insanlara yardımcı olmayı severler, fazla inatçı değildirler (Lynch, Robins ve Morse, 2003). Beck' e göre sosyotropik kişilik özelliğe sahip bireyler başarıdan ziyade sosyal ilişki odaklı kişilerdir (Gorski ve Young, 2002).

### **1.1.3.Otonomik Kişilik Özelliği**

Otonomi, özerklik ve bireysel hedeflere ulaşma isteği olarak ifade edilebilir. Otonomik özelliğe sahip bireylerde bağımsız hissetme ve başarı elde etme isteği üst düzeydedir. Onlar için başarı ya da başarısızlık çok önemlidir. Bağımsızlık düşünceleri ve bireysel amaçlara yönelimleri nedeniyle kalıpların dışına çıkabilen ve kendi kararlarını alabilen kimselerdir. Kişiler arası ilişkileri daha sağlıklıdır ve etkili iletişim kurabilirler (Aydın ve Purutçuoğlu, 2014). Babadağ (2001)' a göre otonomi, insanın özgür düşünmesi, düşüncelerini özgür bir şekilde eyleme dökmesi, bağımsız davranma sorumluluğudur. Otonomik yönü baskın olan kişiler, işlerini koordine etmek ve çevresinde olup biten durumların kontrolünün kendisinde olmasını ister (Kabakçı, 2001). Çevresinde bulunan insanlara karşı daha soğuk ve çekingen yapıdadırlar. Pek sevecen değildirler ve insanlarla pek samimiyete girmekten hoşlanmazlar (Lynch, Robins ve Morse, 2003). Genel olarak ilişkilerinde savunmacı tavır sergilerler ve çatışmaya yatkındırlar (Sato, McCann ve Ferguson-Isaac, 2004).

Çevrelerinde olup bitenleri kontrol altında tutmaya çalışan ve başarılı olmaya kendini adanmış olan yüksek otonomik kişiliğe sahip bireyler, çevrelerinde oluşturdukları hâkimiyeti ve kontrolü kaybettiklerinde ya da başarısızlıkla karşılaştıklarında depresyona girebilirler. Amaçlarına ulaşma yolunda engellenmek

istememezler, özgürlüklerinin kısıtlanmasından çok rahatsız olup, stres yaşayabilirler (Lynch, Robins ve Morse, 2003).

#### **1.1.4. Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Sosyotropi ve otonomi kavramı, kişinin psikolojik fonksiyonları üzerinde baskın özellikler olarak ifade edilir (Hithit ve Şimşek, 2021). Kişilik özelliklerini sosyal odaklı ve başarı odaklı olarak ayıran Beck sosyal odaklı kişileri sosyotropik kişiler, başarı odaklı kişileri ise otonomik kişilik özelliğine sahip kişiler olarak gruplandırmıştır (Gorski ve Young, 2002). Sosyotropik ve otonomik özelliğe sahip olan kişilerin gereksinimlerini birbirinden ayırmak güçtür. Çünkü sosyal bir varlık olan insanın hem otonomik hem de sosyotropik özellikleri kişiler arası ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Otonomik kişilik özelliğine sahip olan kişilerin birçok ihtiyacının temelinde, sosyotropik kişilik özelliğinin gereksinimlerini karşılayabilmek yer almaktadır. Örnek verecek olursak, “başarılı olmadığım sürece sevilmem”, “başarısız olduğum sürece toplum tarafından değersiz görülürüm.” gibi düşünceler otonomik gibi gözükürken, aslında bu düşüncelerin temelinde toplum tarafından kabul edilme yani sosyotropik kişiliğin özellikleri yer almaktadır (Kabakçı, 2001).

Sosyotropik ve otonomik kişilik özelliği gösteren insanlarda depresyon sebepleri de farklı olabilir. Yüksek otonomik özellik gösteren bireylerde depresyon sebebi hakimiyeti kuramaması ya da kaybetmesi, başarısızlığa uğraması gibi etmenler olurken; sosyotropik özellik gösteren bireylerde depresyon sebepleri ise yalnız kalmak, toplum tarafından itilmek, sevilmemek, sevilen kişinin kaybetme olabilir (Demir, Tufan ve Erem, 2010). Sato vd., (2004)’ nin yaptığı araştırmada, sosyotropi sosyal değerlendirme, fiziksel tehlike ve belirli olmayan durumların sürekli kaygısıyla ilişkilendirilirken, otonomi gündelik akışın devamlı kaygısıyla pozitif yönde korelasyon gösterdi. Bu sebeple bu iki kişilik özelliğinin birbiriyle ilişkili olup olmadığı sorusu net bir şekilde açıklama gerektirmektedir. Beck (1987)’ e göre otonomik ve sosyotropik kişilik özelliği gösteren kişilerin depresyon belirtileri de farklılaşmaktadır. Sosyotropik birinin depresyon belirtileri, sevdiği şeylerin kaybı üzerinde durmayı, ağlamayı, sosyal özellikleri hakkında endişelenmeyi, olumlu olumsuz olaylara karşı aşırı tepki vermeyi ve üzüntüyü içerir.

İş ve işçi uyumunun değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada, sosyotropik kişilik özelliği gösteren bireylerin grup çalışmalarına daha uygun olduğu, otonomik kişilik özelliği gösteren bireylerin ise tek başına, bağımsız olarak çalıştığı işlerde daha başarılı olduğu sonucuna varılmıştır (Barutçu ve Öktem, 2003).

Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 1.1: Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri**

| <b>Sosyotropik Kişilik Özelliği</b>                                                                                       | <b>Otonomik Kişilik Özelliği</b>                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Sosyal ilişkilerinde diğer insanlara aşırı bağlıdır.                                                                      | Özerktirler.                                                                |
| Yalnız kalmaktan hoşlanmazlar.                                                                                            | Yalnız kalmaktan hoşlanırlar.                                               |
| Diğer kişilerle olumlu ilişki kurmak zorunda hissederler.                                                                 | Soğuk ve çekingendirler.                                                    |
| Bir topluluğa ait olmak isterler.                                                                                         | Bağımsız davranırlar.                                                       |
| Kişiler arası ilişkilerde oldukça anlayışlıdır, çevresindekilere yardım etmekten hoşlanırlar ve kolayca yönlendirilirler. | Kendi aktivitelerini yönlendirmek isterler.                                 |
| Övülmek, onaylanmak ve sevilme isterler.                                                                                  | Başarısızlık ve hakimiyeti kuramamak depresyon sebebidir.                   |
| Başarıdan ziyade sosyal ilişkiler önemlidir.                                                                              | Bireysel hedeflerine ulaşmak isterler.                                      |
| Sosyal ilişkilerinde kayıp yaşamaktan ve reddedilmekten korkarlar.                                                        | Çevrelerini kontrol ederek başarısızlık riskini ortadan kaldırmak isterler. |
| Etrafindakileri mutlu etmekten hoşlanırlar.                                                                               | Başarılı olmak, mutlu olmalarına katkı sağlar.                              |
| Grup çalışmalarında başarılıdır.                                                                                          | Bireysel çalışmalarda başarılıdır.                                          |

## 1.2. Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi

### 1.2.1. Çatışmanın Tanımı

Çatışma, kişiler ve gruplar arasında ortaya çıkan fikir ayrılıkları ve farklılıklardan meydana gelen, karşılıklı iletişim gerektiren durumlardır. Bireyin yalnızca etrafıyla değil, kendi içinde yaşadığı uyumsuzluk da çatışma olarak adlandırılır (Rahim, 1985). Taştan' a göre çatışma, bireyin bir alternatifi seçerken karar verememesi ve karar mekanizmalarının bozulmasıdır. Bireyler arasında olan çatışma ise, birden fazla kişinin yaşadığı uyumsuzluk durumudur (Taştan, 2010).

Tüm canlılar hayatlarını sürdürebilmek için devamlı olarak çevreleriyle mücadele halindedirler ve hatta bazen bu mücadele çatışmaya dönüşür. Bir canlının yaşamını devam ettirmesine engel olacak, aksatacak bir sıkıntı yaşandığında gerginlik meydana gelir. Bireyler açısından ise yaşamını devam ettirmede fizyolojik ve sosyo psikolojik gereksinimlerin karşılanmasına mani olan durumlar gerginlik yaratır (Eren, 1996). Sosyal bir varlık olarak nitelendirilen insan, hayatının çoğu anında diğer kişilerle etkileşim içindedir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için girdiği iletişim sürecinde fikişsel ve duygusal karşıtlıklar yaşanabilir. Böyle karşıtlıkların yaşandığı durumlarda çatışmalar meydana gelebilir. Hayatın doğal bir parçası olan bu çatışmalarla farklı seviyelerde ve şekillerde karşılaşmaktadır.

### 1.2.2. Çatışma Çözümleme Yolları

Çatışan tarafların iletişimine dayanan, bu kişilerin her birinin kazanması sağlayan ve işbirliği ile çözüm üretmeye dayalı olan bir süreçtir (Rahim, 2002). Çatışma yaşandıktan sonra, çatışmanın meydana getirdiği olumsuz etkilerin yok edilmesi kişiler ve örgüt açısından oldukça önemlidir. Bu konuda birden fazla metot olduğu ve bu metotların teknik ve faaliyetlerinin birbirinden farklılıklar gösterdiği açıktır. Bu metotlar çatışmanın özelliğine göre uygun olarak seçilip, geliştirilmiştir (Eren, 1996).

Örgütlerde yaşanan çatışmaların kökenini bulmak ve bunları iyi şekilde çözümleyebilmek örgütün amaçlarına ulaşmasında son derece öneme sahiptir. Çatışmaların nedenlerini bulunduktan sonra, çözümü için en ideal metot ve tekniklere karar verilip, uygulanır (Yıldızoğlu, 2013). Çatışmaların çözümünde çok sayıda yöntem bulunmaktadır ve bu yöntemlerden en uygun olanı seçmek önem taşımaktadır (Kösehan, 2015).

Rahim (2002)' e göre beş farklı çatışma çözme biçimi vardır. Bunlar; kaçınma, tümleştirme, uzlaşma, hükmetme, ödün verme.

**Kaçınma:** Kişinin çatışma durumunda hem kendine hem de karşıda bulunan kişi ya da kişilere ilgisinin düşük olmasıdır. Temelinde umursamama, harekete geçmeme, pasiflik yer almaktadır. Bu stratejiyi kullanan kişilerde sorumluluğu üstlenmeme, kendini geri çekme, davadan vazgeçme gibi davranışlar gözlemlenir (Arslantaş ve Özkan, 2012). Yönetici tarafından bu yöntemin sıklıkla tercih edilmesi sorunun

çözümünü geciktirebilir ve memnuniyetsizliğe sebebiyet verebilir (Şimşek, 2002). Çatışmada gerilim üst düzey olduğunda ya da çatışma durumun belli bir süre sonra kendiliğinden çözüme kavuşacağını düşünülüyor durumlarda kaçınmaya başvurulmaktadır (Karip, 2003). Kaçınmalar kısa süreli olarak faydalı olarak görülse de, genellikle anı kurtarmaktan farksızdır. Gelecekte örgütün etkililiğini düşürür ve çatışma durumunun tekrarlanmasına neden olabilir (Koçel, 2005; Can, 2005). Ancak, bir çatışma durumunda yeterli güce sahip değilseniz ve çözüme ulaşmak oldukça zor görünüyorsa kaçınma davranışı en iyi tercih olacaktır (Coffey, Cook ve Hunsaker, 1994' den akt. Kirel, 2013).

**Tümleştirme/ Problem Çözme/ İşbirliği:** Çatışma durumunda tarafların hem kendilerine hem de karşılarında bulunan kişiye ilgilerinin yüksek düzeyde olduğu zamanlarda kullanılır (Arslantaş ve Özkan, 2012).Çatışan taraflar bir araya getirilerek problemi tüm yönleriyle tartışacak bir ortam yaratılır. Karşılıklı görüşler alınır ve sorular sorulup, cevaplandırılır. Bu durum çatışma çözüme kavuşana kadar devam eder (Eren, 1996). Diğer yöntemlerden farkı, çatışmayı çözüme ulaştırabilmek için iki tarafında birlikte hareket etmesi ve sorumluluk almasıdır (Karip, 2003).

**Uzlaşma:** Kaçınma yöntemine benzemektedir, temel farkı çatışan tarafların fedakârlıkta bulunmalarıdır (Aydın, 2000). Aynı zamanda üçüncü kişi tarafından tarafların tümünün desteklendiği yaklaşımdır. Çatışanlardan birinin ödün vermesi durumunda yeni imkânlarla sahip olacağını bilmesi gerekir (Eren, 1996). Kimin ödün vereceği ya da ne kadar fedakârlıkta bulunacağı tarafların güçlerine bağlıdır. Bu yöntemde çatışma için kalıcı çözüm sağlamaz (Koçel, 2005).

**Hükmetme/ Güç Kullanma:** Bu yaklaşımda bireyin kendisi ya da yönetici, kendi amaçlarını gerçekleştirebilmek için güç ve otoritesini kullanarak, karşındaki kişi ya da kişilerin gereksinimlerini ve isteklerini önemsemeden çatışmaları çözmeye çabalarlar (Koçel, 2005). Önemli olan bireyin kendisidir ve karşındaki kişilere ilgi düzeyleri düşüktür (Yağcıoğlu,1997).

**Ödün Verme:** Çatışan taraflardan birinin kendi ilgi, istek ve ihtiyaçlarını göz ardı ettiği yaklaşımdır. Kişi ya da yöneticiler için önemli olan ortak yönlerdir, farklılıkları önemsemezler ve karşı tarafın çıkarları için çabalarlar (Koçel, 2005).

Aydın (2018)' a göre, bir örgüt çok iyi yönetilse bile çatışma olacaktır. Çünkü örgütte kaynaklar düzenlenirken insan faktörü mutlaka işin içinde olmaktadır. Bu sebeple her zaman herkesi memnun etmek mümkün olmayabilir. Örgütün her daim bir parçası olan çatışmanın yaşanıp yaşanmamasından ziyade, etkili bir biçimde nasıl çözüme kavuşturulacağı ve olumsuz sonuçlarının nasıl giderileceği önemlidir. Çatışmanın çözümünde kullanılacak yöntemler şu şekildedir:

**Problem Çözme Yöntemi:** Bu yöntemin amacı haklıyı veya haksızı bulmaktan ziyade, sorunun kökenine inmektir. Çatışma taraftarlarından her biri için memnun edici bir çözüm yolu bulunması gerekmektedir (Shepard, 1964).

**Üstün Amaçlar Yöntemi:** Daha çok gruplar arası çatışmaların çözümünde kullanılır (Aydın, 2018). Çatışan grupların tümünün ortak gayretleriyle belirlenen amaca ulaşılır, herhangi bir grubun eksikliği amaca ulaşmaya engel olur. Ortak amaç olması, bireysel ya da gruplar arası çatışmaların ve rekabetin önüne geçilmesini sağlamaktadır (Robbins, 1974).

**Kaynakların Artırılması Yöntemi:** Çatışmanın sebebinin kaynakların azlığından kaynaklandığı durumlarda, kaynak miktarını arttırmak etkili çözüm yolu olacaktır. Bu durum çatışan tarafların her biri için doyum sağlayan yöntemdir. Ama kaynak artırımı her zaman mümkün olmayacağı için sıklıkla uygulanan bir yöntem değildir (Aydın, 2018).

**Kaçınma Yöntemi:** Bir çatışma durumunun varlığı ortadadır, ancak taraflar stres yaşamamak için ya da ilişkilerinin bozulmaması için bunu ifade etmezler. Basit, çözümlenmesi için zamana ihtiyaç olan çatışmalar için uygundur (Zembat, 2012).

**Yatıştırma Yöntemi:** Bu stratejide, görüş farklılıklarının olduğu konular üzerinde çok durmamaya özen gösterilir. Çatışan tarafların aynı görüşleri üzerinde durulur (Aydın, 2018).

**Uzlaştırma Yöntemi:** İlişki ve hedeflerin önemi eşit derecedir. Çatışan kişi ya da gruplar sadece kendilerini değil, karşı tarafında isteğinin gerçekleşmesi için çabalar (Cüceloğlu, 1997).

**Yetki Kullanma Yöntemi:** Çatışmalar yasal yetkilerin getirdiği güçle emir verilerek çözüme kavuşturulur. Çatışmayı ertelemez, fakat kalıcı çözüme kavuşturmaz (Robbins, 1974).

**Davranış Değiştirme Yöntemi:** Çatışmanın sonucuyla birlikte, çatışmaya sebep olan şart ve faktörleri de etkiler. Farklı görüşleri savunan tarafların bazı davranışlarının değiştirildiği ve kalıcı sonuçlar alınan bir yöntemdir (Aydın, 2018).

**Politik Araçlar Yöntemi:** Kazanan ya da kaybedenin neredeyse hiç olmadığı bir yöntemdir. Pazarlık gibi politik bir yöntem izleyerek çatışma çözümlenmeye çalışır. Çatışan birey ya da grupların düşüncelerine belli seviyede yer verilerek uyum göstermeye çalışılır (Aydın, 2018).

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerinin belirlenmesi, bu özellikleri yordayan değişkenlerin yordama düzeylerinin belirlenmesidir. Bu araştırmanın diğer amacı ise sosyotropik ve otonomik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerinin türlerini kullanmalarına yönelik anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

### 1.3. Eğitim Yöneticileri ve Görevleri

Eğitim, topluma ait olan bireyi yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak ifade edilebilir. İnsanların sağlıklı bir ömür sürdürebilmeleri eğitim sayesinde mümkündür. İnsanın hayatında karşılaşılabileceği olumsuz durumlarla baş edebilmesi için gerekli olan bilgi ve donanımı kazanmasını amaçlayan eğitim, uzun zamanlı hedeflere yönelir (Aydın, 2018). Ertürk'e göre hedef, "Bir öğrencinin, planlanmış ve tertiplenmiş yaşantılar sayesinde kazanması kararlaştırılan ve davranış değişikliği veya davranış olarak ifade edilmeye elverişli olan bir özelliktir" (Ertürk, 1972, s.26). Uzun zamanlı amaçların gerçekleşebilmesi eğitim programının planlı olmasıyla gerçekleşebilir (Çelik, 2006).

Eğitim bilimlerinin alt dallarından biri eğitim yönetimidir. Eğitim yönetiminin uygulama alanı içerisinde yer alan okul yönetiminin amaçları, okulun vizyonunu gerçekleştirmek için insan ve maddi kaynakları eş güdümlene ve etkili olarak kullanmak, hedeflere yönelik kararlar alarak ve politikalar yoluyla örgütün

devamlılığını sağlamak, örgütü aktif tutmaktır (Eren, 1991). Okul yöneticisinin sürekli olarak hatırlaması gereken şey, okulun belirli amaçları gerçekleştirmek üzere planlı olarak bir araya gelmiş olan toplumsal bir girişim olduğudur. Okul bu farklılığı koruduğu sürece hedeflerine ulaşabilir (Aydın, 2018).

Bir okulun amaçlarına ulaşabilmesinde en yüksek düzeyde sorumluluğa sahip olan kişiler okul yöneticileridir. Okul yönetimi içerisinde lider olarak görülen ise, okul müdürüdür. Yetki; “bir örgütte, örgütsel amaçlara ulaşmak için gerekli plan ve politikaları kararlaştırma, örgütü harekete geçirerek emir verme, uygulamaları denetleme, eylemde bulunma ve yetki alanı içine giren bireylerin nasıl davranacaklarını belirleme hakkıdır.” (Özdayı, 2001, s. 151-164). MEB tarafından ataması yapılan okul müdürünün sosyal, resmi ve teknik yetkileri bulunmaktadır. Resmi yetkileri makamından, sosyal yetkileri okulun bulunduğu çevre, okul personeli ve öğretmenlerden, teknik yetkileri ise yönetim konusunda sahip olduğu bilgi ve yeteneklerinden kaynaklanmaktadır (Kayhan ve Eroğlu, 2002). Lider olan müdür, okulda görevli personeli ve öğretmenleri etkili biçimde yönetme, okulun fiziksel ve maddi şartlarını düzenleme, çevreyle ilişkileri güçlendirme, öğrencilerin bütün gelişimlerini takip etme gibi görevleri yerine getirmekten sorumludur (Gürbüz, Erdem ve Yıldırım, 2013).

Okul müdürünün, sosyal yetkileri arasında yer alan öğretmen, personel ve öğrencilerin okula bağlılıklarını sağlayarak okul kültürünün oluşmasında oldukça etkili rol üstlenmektedir (Busher ve Barker, 2003). Her yönden birbiriyle uyum içerisinde olan okul yönetimi ve öğretmenler topluluğu, eğitimle ilgili olan görevini başarıyla yerine getirebilir (Arvasi, 1995). Okul yöneticileri, öğretmenler ve personel arasında hesap verebilirlik, kişiler arası güven duygusu ve saygı kültürü oluşturabilmek, okul yöneticilerinin en önemli görevlerinden biridir (Grant, Gardner, Kajee, Moodley ve Somaroo, 2010). Yöneticilerin bu görevi sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için okulda bulunan tüm bireylerin rol ve isteklerini göz ardı etmemeleri gerekmektedir (English ve Hill, 1990).

Eğitim yöneticisi resmi yetkilerini, ilgili yönetmelik ve yönergeler bağlamında kanunlardan alır. Yöneticiler, yasalar çerçevesinde makamının getirdiği iş, görev ve

sorumlulukları yerine getirirler ve yine yasaları kullanarak örgütte bulunan astlarına iş yaptırma gücünü kullanırlar.

Teknik yeterlilik, kişinin bir alanda usul, yöntem bilmesi ve o alanda uzmanlaşması olarak ifade edilebilir (Davis, 1998). Okul yöneticisinin alanı olan eğitim bilimlerinde yeterlilik ise, öğretim yöntem ve teknikleri, uygulaması ve işleyişinde uzmanlık becerileri gerektirmektedir (Bursalıoğlu, 2000). Yöneticinin alanıyla ilgili uzmanlık becerilerini, somut yaşantıya aktarabilmesi olarak da ifade edilebilir (Duman, 2021). Okulun maddi ve fiziki olanaklarının işleyişinin sağlanması da eğitim yöneticisinin teknik yeterlilikleri arasında yer almaktadır (Töremen ve Kolay, 2003).

### **1.3.1.Okul Müdürünün Görev, Yetki ve Sorumluluğu**

*Müdür, Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. Müdür, okulu bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle işbirliği içinde yönetir (s. 45).*

Okul müdürlerinin en önemli görevi, lider oldukları okulu amaçlarına ulaştırmaya çalışmaktır. Okulu amaçlarına ulaştırma konusunda en etkili kişi olan müdür, güçlü bir lider olmalıdır. Güçlü ve etkili liderler, katı kuralları olmayan, yenilikçi ve amaçlar doğrultusunda personeli örgütleyen kişiler olmalıdır (Sharp ve Walter, 2003). Taymaz (2003) ; okul yönetim süreçlerinin (planlama, karar verme, örgütlenme, koordinasyon, iletişim, denetim, değerlendirme) dışındaki görevleri şu şekilde açıklamıştır:

- **Eğitim ile ilgili görevler:** Okul aile birliği, rehberlik ve öğrenci disiplin çalışmaları yer alır.

Eğitim planlaması ve bu planlarla ilgili etkinliklerin hazırlanması, diğer eğitim kurumlarıyla iş birliği yapmak (Aydın, 2018).

- **Personel ile ilgili görevler:** Örgütte ki personel gereksinimi saptama, yer değiştirme, işe alma ve çıkarma, geliştirme, değerlendirme, denetleme, disiplin süreçleri (ödül ve ceza) şeklindedir.
- **Öğretim ile ilgili görevler:** Ders kitapları ve materyallerin sağlanması, öğretmen toplantılarının düzenlenmesi ve takibi, okul kütüphanesiyle ilgili işleri içerir.

Öğretim için zaman, mekân ve personel sağlama, öğretimin denetlenmesi, öğretmenler için hizmet içi eğitim fırsatı sunma da okul müdürünün görevleri arasında yer alır (Aydın, 2018).

- **Öğrenci ile ilgili görevler:** Öğrencilerin kayıt işlemleri, okula devamlarının takibi, ders geçme ve kalma işlemleri, sınavlar, mezuniyet, diplomalar, kimlik ve pasaport işlemleri gibi.

Öğrenciler için okula uyum programı hazırlama, etkinlikler planlama, danışma hizmeti sunma okul müdürünün görevlerindendir (Aydın, 2018).

### **1.3.2.Okul Müdür Yardımcısının Görev, Yetki ve Sorumluluğu**

*Müdür yardımcıları ders okutmanın yanında okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, nöbet, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Müdür yardımcıları bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumlu olan kişidir (s.16).*

21. Yüzyılda müdür yardımcıların görev tanımları çoğalmış ve karmaşık bir şekil almıştır. Daha çok disiplin ve yönetim alanlarında görev alsa da, eğitim liderliği alanında da görev almaları beklenmektedir (Barnett, Shoho ve Oleszewski, 2012). Yöneticiliğin ve liderliğin sonucu olan görevleri yerine getirmede önemli bir konuma sahip olan müdür yardımcısı, okul müdürünün de önemli destekçisi konumuna sahiptir (Petrides, Jimes ve Karaglani, 2014).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Sosyotropi-Otonomi İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kabakçı (2001)'nın, 596 üniversite öğrencisi ile sosyotropik ve otonomik yaşam deneyimleri ve depresif belirtiler arasındaki ilişkinin varlığını incelemek amacıyla yaptığı araştırmada, cinsiyetin sosyotropik-otonomik kişilik özelliği üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmış ancak, sosyotropik özellikler geliştirmeye kadınların daha yatkın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kwon, Campbell and Williams (2001) yaptıkları çalışmada, cinsiyete göre sosyotropik ve otonomik kişilik özelliğini incelendiğinde, kadınların erkeklere oranla sosyotropik kişilik özelliğinin daha baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

McBride, Bacchioni ve Bagby (2004), 118 erkek ve 202 kadından oluşan çalışmada sosyotropi ve otonomi puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, kadınların sosyotropi düzeylerinin fazla olduğuna, erkeklerin ise otonomi düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sato ve arkadaşlarının (2004), 255 lisans öğrencisi ile çalıştıkları sosyotropi-otonomi ve duruma özgü kaygı isimli çalışmada, yüksek sosyotropik özelliğe sahip bireylerin belirsiz durumlarda ve kaygı yaşadıkları anlarda depresyona meyilli olduklarına, yüksek otonomiye sahip kişilerin ise özerkliklerini kaybetme ihtimalinin olduğu olaylarda depresyona meyilli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Otaçioğlu (2008)'nin müzik öğretmenliği okuyan öğrencilerle yaptığı çalışmada, sosyotropi-otonomi puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı ve erkeklerde bu puanın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, depresif özellikler gösterdikçe sosyotropi-otonomi düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sato ve McCann (2007)' ın farklı sınıf düzeylerinde eğitim görmekte olan üniversite öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmaya göre, sosyotropi düzeyi yüksek olan öğrencilerin, diğer insanlarla mesafeli olan kişilere karşı yakın ilişki kurduklarına fakat, diğer insanlarla yakın ilişkiler kuran kişilere karşı ise mesafeli durduklarına; otonomi düzeyi yüksek olanların ise, kendilerine yakın davranan insanlardan sosyal olarak uzaklaştıkları, mesafeli davrananlara ise otoriter tutum içerisinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Griva, Davenport, Harrison ve Newman (2009), lisans öğrencileriyle yaptığı çalışmada sosyotropinin kadınsı özelliklerle, otonominin ise erkeksi faktörle yüksek ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kayalar (2012)' ın yaptığı araştırmada, eğitim yöneticilerinin görevlerinden memnuniyet düzeylerine göre otonomik kişilik özellikleri puanları ile sanat dalıyla ilgilenme durumlarına göre sosyotropik ve otonomik kişilik düzeyleri puanları arasında farklılıklar görülmüştür.

Tokmak, Turgut ve Öktem (2012) Ankara Başkent Üniversitesi Turizm ve Otelcilik ön lisans ve lisans öğrencileriyle Turizm ve Otelcilik öğrencilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine olan etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kadınların sosyotropik özellikler gösterdiği, erkeklerin ise otonomik özellikler gösterdiği saptanmıştır. Eğitim düzeyinin arttıkça, otonomik kişilik özellikleri gösterdikleri belirtilmiştir. Yaş gruplarına göre sosyotropik kişilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında 17-19 yaş aralığındaki öğrencilerin diğer yaş gruplarından farklılaştığı belirlenmiş ve sosyotropi puanının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Otonomik kişilik özellikleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Kadınların iletişim becerileri, erkeklere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Ön lisans öğrencilerinin iletişim becerileri, lisans öğrencilerine oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Son olarak, 17-19 yaş aralığında bulunan kişilerin iletişim becerileri en düşük seviyede bulunmuştur.

Otani, Suzuki, Kamata, Matsumoto, Shibuya ve Sadahiro (2012), kişilerarası duyarlılığın sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleriyle olan ilişkisini 362 sağlıklı kişide incelemiştir. Kişilerarası duyarlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarının sosyotropi ile

ilişki gösterdiği ve en yüksek derecede korelasyona sahip olan alt boyutun ise ayrılık kaygısı olduğuna ulaşımlardır. Kişilerarası duyarlılık ölçeği ile otonomi arasında ise ilişki olmadığı ifade edilmiştir.

Serttaş (2015), çalışmasında liselerde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasında olan ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İstanbul ilinin Maltepe ilçesi ve Şırnak il genelinde 196 okul yöneticisiyle çalışmayı yürütmüştür. Çalışmanın sonucunda, okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özellikleriyle aceleci yaklaşım arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdür yardımcıları, okul müdürlerine göre kaçınan yaklaşımı kullanmaktadırlar. Sayısal bölüm mezunları, sözel bölüm mezunlarına göre daha çok aceleci yaklaşımı kullandıkları görülmüştür. Yaş arttıkça, kendine güven yaklaşımından alınan puanların arttığı saptanmıştır.

Büyükbayram, Arabacı, Gülsenay, Taş ve Varol (2016) hemşirelik bölümünde okuyan 433 lisans öğrencisi ile yaptıkları araştırmada otonomik kişilik özelliğinin hemşirelik öğrencilerinde baskın olduğu sonucuna varılmıştır.

Balık (2017), farklı sınıflarda eğitim görmekte olan 146 üniversite öğrencisi ile yapmış olduğu çalışmada otonomik ve sosyotropik kişilik özellikleriyle stres ile başa çıkma tarzları ve ruhsal belirtiler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda, sosyotropik kişilik özelliği düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkarken çaresiz yaklaşım tarzını kullandıkları; otonomik kişilik özelliği baskın sahip olan üniversite öğrencilerinin ise stresle başa çıkma tarzlarından olan kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım tarzlarını kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, sosyotropik kişilik özellikleri ile bazı ruhsal belirtiler (somatizasyon, okb, kişilerarası duyarlılık, depresyon, anksiyete, fobik anksiyete vb.) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu; otonomik kişilik özellikleri ile ruhsal belirtiler arasında herhangi bir ilişki varlığına saptanmamıştır.

Gündüz ve Akıl (2018)' ın İstanbul' un farklı semtlerinde çalışan kadınlarla yaptıkları çalışmada, çalışan ve çalışmayan kadınların sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların yaşları ile sosyotropi düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ve en yüksek

sosyotropi düzeyi 42 yaş üzerindeki kadınlarda olduğu belirtilmiştir. Bir diğer sonuç, kadınların sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri, bir işte çalışıp çalışmama durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Çalışan ve çalışmayan kadınların sosyotropik kişilik özellikleri puanlarının orta, otonomik kişilik özellikleri puanlarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

Akdemir (2019), formasyon eğitim almakta olan 548 öğretmen adayının bağışlama eğilimi ile sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri arasında olan ilişkiyi incelenmek ve sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve bağışlama eğiliminin yaş, cinsiyet, ve medeni hal değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak, öğretmen adaylarından sosyotropik kişilik özelliği gösterenlerin daha düşük oranda bağışlayıcı oldukları ve bağışlama eğilimlerinin yaş ve medeni hale göre farklılaşmakta olduğu saptanmıştır.

Seymen (2019), Çanakkale ili merkezinde devlete bağlı ilkokul ve ortaokullarda çalışan toplam 294 öğretmen ile yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin otonomik ve sosyotropik kişilik özellikleri cinsiyet, yaş ve öğrenim durumları değişkenlerinden etkilenmemektedir, fakat öğretmenlerin medeni halleri otonomi seviyesini etkilemektedir. Bekâr öğretmenlerin otonomik kişilik özellikleri gösterdikleri, evli olan öğretmenlerin ise sosyotropik kişilik özellikleri gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin iş doyumlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığını belirtmiştir.

Yüce (2019), ergenlerin sürekli öfke ile sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkiyi incelemek için Yozgat ilinde devlete bağlı 4 lisede bulunan 201 kız ve 149 erkek öğrenciyle çalışmıştır. Araştırma sonucunda ergenlerin sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, , kardeş sayısı, lise türü, iletişim düzeyi, aile tipi, ailenin çocuk yetiştirme tutumu, gelir düzeyi, anne babanın eğitim düzeyleri, travma yaşama ve sosyal faaliyetlere katılma değişkenleri arasında anlamlı fark olduğunu belirtmiştir. Ergenlerin sürekli öfke ile sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ve öfke ifade tarzları arasında anlamlı ilişkinin

varlığı belirtilmiştir. Genel sosyotropi ve otonomi düzeyi arttıkça öfke düzeyi ve öfke içe vurum düzeyi artmaktadır.

Öztürk (2020), 202 anneyle yaptığı araştırmada, annelerin sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile ebeveyn öz-yeterlilik ilişkisini incelenmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, annelerin sosyotropik kişilik özellikleri arttıkça ebeveyn öz yeterlilikleri arttığı saptanmıştır. Mezuniyeti lise ve altı olan annelerin sosyotropik kişilik özellikleri, mezuniyeti üniversite ve üzeri olan annelere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmayan annelerin sosyotropi puanlarının, çalışan annelere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bebeğin bakımını üstlenen kişi kendisi olduğunu belirten katılımcıların sosyotropik kişilik özellikleri puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Annelerin yaşı arttıkça sosyotropinin alt boyutu olan başkalarını memnun etme puanları da arttığı saptanmıştır.

Yanık, Örtlek ve Kalaner (2020), sağlık yöneticilerinin otonomi kişilik özelliği ile çatışma yönetim tarzlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini hastanelerde görev yapmakta olan 153 sağlık yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda, otonomik kişilik özellikleriyle çatışma çözme yöntemlerinden biri olan işbirliği-uzlaşma arasında pozitif yönde bir ilişki; otonomik kişilik özellikleri ile çatışma çözme yöntemlerinden biri olan uyma arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güven vd. (2021), hemşirelik bölümünde okuyan 285 lisans öğrencisiyle yaptıkları çalışmada, hemşirelik mesleğinin kriter ölçütleri arasında yer alan ve sağlığı korumak, hayat kalitesini yükseltmek için gerekli olan otonominin tüm öğrencilerde orta düzeyin üzerinde olduğuna ve en yüksek otonom puanlarının 1.sınıf lisans öğrencilerinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hithit ve Şimşek (2021)' in sosyotropi-otonomi düzeylerine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin liseli öğrenciler ile incelendiği araştırmada, 9 ve 10. Sınıfların sosyotropik düzeylerinin yüksek olduğu, 12.sınıfta olanların ise otonomi puanlarının fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet açısından sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri incelendiğinde ise kadın öğrencilerin daha fazla sosyotropik özellikler sergiledikleri görülmüştür. Sosyotropiye yatkınlık fazlaştıkça, öğrencilerin öğrenilmiş

güçlülük düzeyleri de artmaktadır. Bu bağlamda, kadınların öğrenilmiş güçlülüklerinin, erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genç (2021), üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarını sosyotropik-otonomik kişilik özelliğine ve diğer değişkenlere göre incelediği çalışmada 310 üniversite öğrencisi örneklem grubunu oluşturmaktadır. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, cinsiyet ve sosyoekonomik düzey değişkeninin, sosyotropinin alt boyutlarından olan onaylanmama kaygısı, ayrılık kaygısı, diğer insanları memnun etmenin öğrencilerin yaşam doyum düzeylerini yordadığı görülmüştür.

Karahan (2009), iletişim ve çatışma çözme becerisi eğitim programının üniversite öğrencilerinin sosyotropi düzeylerine etkisi araştırmıştır. 32 üniversite öğrencisi deney ve kontrol grubu olmak üzere 2 gruba ayrılmış ve bu gruplara ön test ve son test uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda iletişim ve çatışma çözme becerisi eğitimi alan deney grubunda bulunan öğrencilerin sosyotropi düzeyinin eğitimi alandan önceki sosyotropi düzeylerine göre yükseldiği saptanmıştır. Yani, iletişim ve çatışma çözme becerisi eğitim programının üniversite öğrencilerinin sosyotropik kişilik özellikleri düzeyini arttırmada olumlu etkiye sahip olduğu görülmektedir.

## **2.2. Eğitim Yönetimi Alanında Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çatışma Çözme İle İlgili Benzer Araştırmalar**

Karakuş ve Çankaya (2009)' nın Elazığ il merkezinde ilk ve ortaöğretim okullarında görevli toplam 135 okul yöneticisiyle yaptığı araştırma sonucunda mesuliyet sahibi, yeniliğe açık, çevresiyle uyum içerisinde çalışan okul yöneticilerinin yaşanan çatışmaları bütünleştirme stratejisi ile; çevresiyle uyum içerisinde çalışan ve tutarlı duygusal özellikler gösteren okul yöneticilerinin çatışmaları gerektiğinde karşılıklı taviz vererek çözülen uzlaşma stratejisiyle ve yeniliklere açık olmayan okul yöneticilerinin ise makamından aldığı güç sayesinde çatıştığı kişilere kendi çatışma çözümünü dayattığı görülmüştür. Çatışan tarafları memnun eden ve istenmeyen sonuçlara yol açmayı önleyen çatışma çözme stratejilerinin “bütünleştirme” ve “uzlaşma” olduğu, tek taraflı memnuniyet sağlayan ve istenmeyen tepkilere yol açan çatışma çözme stratejisi ise “hükmetme” olduğu görülmüştür.

Arslantaş ve Özkan (2012) ilköğretim okullarında çalışan 142 öğretmene göre okul yöneticilerinin çatışma çözme stratejilerini incelemişlerdir. Araştırmadan çıkan sonuca göre, erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, erkek okul yöneticilerinin; kadın öğretmenlerin görüşlerine göre ise kadın okul yöneticilerinin çatışma çözerken hükmetme stilini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Daha önceki zamanlarda yöneticilik yapmış olan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin çatışma çözerken daha çok hükmetme stilini kullandıklarını düşündükleri görülmüştür.

İnandı, Tunç ve Gürbüz (2013), 279 okul yöneticisiyle stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlerin ve öfke düzeyleri, çatışmaları çözme stratejilerini hangi derecede yordadığı incelemişlerdir. Tümlleştirme stratejisiyle çatışma çözen okul yöneticilerinin öfke düzeyleri düşerek devam etmekte ve öfkelerini kontrol edebilmektedirler. Ödün verme, kaçınma ve hükmetme stratejilerini kullanarak çatışma çözen okul yöneticileri stresle duygu odaklı başa çıkabilmektedirler. Uzlaşma stratejisini kullanan okul yöneticileri, stres ile problem ve duygu odaklı başa çıkma yaklaşımlarını birlikte kullandıkları görülmüştür.

Konak ve Erdem (2015), ilkokullarda görevli okul yöneticilerinin etik lider davranışları ve çatışma çözme yöntemleri arasında ilişkinin var olup olmadığı incelemek amacıyla Batman il merkezinde görevli 1030 öğretmenin görüşünden faydalanmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerden alınan görüşlere göre, eğitim yöneticileri çatışma çözerken en çok tümlleştirme stratejisini, en az ise hükmetme stratejisini kullanmaktadırlar. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre yöneticilerinin çatışma çözerken daha yüksek oranda hükmetme stratejisini kullandıklarını belirtmişlerdir. 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler, diğer kıdem yıllarına sahip olan öğretmenlere göre okul yöneticilerinin uzlaşma stratejisini daha fazla kullandıklarını belirtmişlerdir.

Maral (2016) ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 365 öğretmen ve okul yöneticisiyle yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile çatışma çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin varlığı incelenmiştir. Dönüşümcü liderlik stilini benimseyen yöneticilerin çatışma çözme stratejilerinden olan tümlleştirme, uzlaşma ve ödün verme ile pozitif ve yüksek ilişki içerisinde oldukları; hükmetme stratejisiyle negatif yönlü orta düzeyde ilişki varlığı görülmüştür. Buradan hareketle, dönüşümcü

liderlerin işbirliği içinde çatışma çözdükleri sonucuna ulaşılmıştır. Sürdürümcü liderlik stili ile tümleştirme, uzlaşma ve ödün verme stratejileri arasından pozitif yönde, orta düzeyde korelasyon saptanmıştır.

Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin çatışma çözme stratejilerini belirlemeyi amaçlayan Hartoka (2017)' nın yaptığı araştırma sonucuna göre, ilkokul yöneticilerinin çatışma çözme stratejileri tümleştirme, kaçınma ve diğer kişilerin kararlarına uyma; ortaokul müdürlerinin çatışma çözme stratejileri ise, tümleştirme ve diğerlerinin kararlarına uyma stratejileridir. Lise düzeyinde okullarda görevli okul yöneticileri ise ortak bir çatışma çözme stratejisi kullandığı görülmemiştir.

Şimşek (2019)' in yaptığı araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticileri çatışma çözerken en fazla problem çözme ve uzlaşma yöntemini; en az hükmetme yöntemini kullanmaktadır. 41 yaşının üzerinde olan ilkokul ve ortaokul yöneticileri diğer yaş grubundaki yöneticilere göre çatışma çözerken daha uzlaşmacı yaklaşmaktadırlar. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin okul yöneticilerinin çatışma çözerken kullandığı ödün verme stratejisi ile ilgili puan ortalamaları, diğer fakülte mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Kaçınma stratejisi ise eğitim fakültesi mezunu ve eğitim enstitüsü arasında farklılık göstermektedir.

Yüksel (2020) okul yöneticilerinin çatışma çözerken kullandıkları stratejilerin, öğretmenlerin motivasyonlarını ne derece etkilediği yönünde araştırma yapmıştır. Araştırmanın veri grubunu 2096 öğretmen ve 76 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlere göre okul yöneticileri çatışma çözerken en fazla 'tümleştirme' stratejisinden yararlanmaktadır, okul yöneticilerine göre ise, kendileri en fazla 'uzlaşma' stratejisini tercih etmektedir. Okul yöneticilerinin çatışma çözerken 'tümleştirme' ve 'ödün verme' stratejilerini kullanmaları öğretmenlerin motivasyonunu artırırken; hükmetme ve kaçınma stratejilerini kullanmalarının öğretmenlerin motivasyonlarını düşürdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, araştırma grubu, kullanılan veri toplama aracı, verilerin toplanması ile elde edilen verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Amerikan işlevselci psikologlarının gelenekleri bağlamında bireyler davranışsal (bilişsel, duyuşsal ve psikomotor) düzlemde gözlenebilir ve ölçülebilir öznelerdir. Bu nedenle sosyal bilimlerin farklı alanlarında, farklı öznelerin davranışları pozitivist anlamda inceleme konusu olmuştur. Pozitivist geleneğin işaret ettiği üzere bu çalışmalarda insan davranışlarının ölçülüp, gözlenebilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın teorik alanı işlevselci paradigma, yöntemsel teorisi ise pozitivist yaklaşıma uygun olarak nicel araştırma yöntemleri üzerine kurulmuştur.

Bu araştırma kapsamında okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenlerin yordama düzeyini ve kullandıkları çatışma çözme yöntemleri ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle yapılan bu araştırma ilişkisel araştırma deseni türlerinden biri olan ayırıcı fonksiyon analizi türünden yararlanılmıştır.

Creswel (2012)'e göre örnekleme ait en az iki değişkenin arasında ortaya çıkan ilişkileri ve derecesini belirlemek için ilişkisel istatistiklerden yararlanılır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini yordayan (cinsiyet, medeni durum, yaş, görev yapılan kademe, kıdem) değişkenleri belirlemek ve bu değişkenlerin yordama düzeylerini belirlemek için regresyon temelli istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda çalışmada ilişkisel araştırma desenine bağlamında

ayırıcı fonksiyon analizi türüne uygun olan lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin otonomik ve sosyotropik kişilik özelliğine sahip olmalarının, kullandıkları çatışma çözme yöntemleri üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığı pearson khi – kare tekniği ile analiz edilmiştir.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu bölümde araştırmanın veri toplamak için oluşturulan örneklem grubuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.2.1. Araştırmanın Birinci Aşaması İçin Oluşturulan Çalışma Grubu ve Örneklem

Araştırmanın birinci aşaması için Erzincan ilinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında MEB’e bağlı okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticiler arasından örneklem seçilmiştir. Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin uygulanması sürecinde ise küme örnekleme yöntemine (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012) dayalı olarak örneklem seçimi yapılmıştır.

İki ölçekten oluşan sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri uygulanması sürecinde evren olarak Erzincan ili seçilmiştir. Bu süreçte örneklem seçimi için aşağıdaki şu aşamalar gerçekleştirilmiştir:

Araştırmanın evreni Erzincan ilinde MEB’e bağlı resmi okul öncesi eğitimi kurumlarında görev yapan 24 yönetici, ilköğretimde görev yapan 103 yönetici, ortaokullarda görev yapan 75 yönetici ve liselerde görev yapan 133 yönetici olmak

$$n = \frac{Nz_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2(N-1) + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

üzere toplam 345 yöneticiden oluşmaktadır. Bu çalışmada uygulanacak ölçek sonuçlarının evrene genellenebilmesi için örneklem büyüklüğü aşağıdaki formülle hesaplanmıştır.

$z_{\alpha/2}$  : Belirlenen  $\alpha/2$  yanılma düzeyine göre, z tablosundan bulunacak değer,

P: Ana kütlede incelenen olayın görülme sıklığı

d: Örneklem hatası

Bu formülde örnekleme hatası .05 anlamlılık düzeyi yani tip 1 hata düzeyi .05 olarak alınmıştır. İncelenen olayın ana kütlede görülme sıklığı bilinmediğinden p ve  $q=(1-p)$  değerleri .5 olarak alınmıştır. Bu değerlere göre yapılan evren ve örneklem ile ilgili yapılan hesaplamalar Tablo 3.1’ de verilmiştir. Bu hesaplamalara göre örneklem sayısı yaklaşık 281 olarak belirlenmiştir. Bu sayı farklı öğretim kademelerine göre yönetici sayılarına oranlandığında hangi kademedен kaç yöneticiye ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır.

**Tablo 3.1:** Evren ve Örneklem Sayıları

|                             | Yönetici Sayısı | Örneklem Sayısı | Ulaşılan Yönetici Sayısı |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Okul Öncesi                 | 24              | 14              | 24                       |
| İlkokul Toplamı             | 103             | 55              | 95                       |
| Ortaokul Toplamı            | 75              | 43              | 55                       |
| Ortaöğretim Toplamı         | 133             | 70              | 107                      |
| Örgün Eğitim Kurumu Toplamı | 345             | 182             | 281                      |

Tablo 3.1 ’de görüldüğü gibi okul öncesinden 24, ilkokuldan 95, ortaokuldan 55 ve ortaöğretimden 107 olmak üzere toplam 281 yöneticiye ulaşılmıştır. Örneklemde .05 hata ile ulaşılması gereken minimum sayının üzerinde ve çalışma evreninin sayısına yakın okul yöneticisine ulaşılmıştır. Bu bağlamda evreni temsil edebilecek örneklem sayısına ulaşıldığı kabul edilmiştir. Bu örneklemde yer alan yöneticilerin bazı özellikleri Tablo 3.2’ de verilmiştir.

**Tablo 3.2:** Örneklemde Yer Alan Okul Yöneticilerinin İlişkin Bazı Betimsel Özellikleri

| Cinsiyet |     | Yaş   |     | Kıdem     |     | Medeni Durum |     |
|----------|-----|-------|-----|-----------|-----|--------------|-----|
| Kadın    | 90  | 21-34 | 41  | 1-11 yıl  | 116 | Evli         | 235 |
| Erkek    | 191 | 35-48 | 122 | 12-24 yıl | 101 | Bekar        | 46  |
|          |     | 49-65 | 118 | 25 yıl +  | 64  |              |     |

Tablo 3.2’ de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin verdikleri cevaplara göre; 90’ı kadın, 191’i ise erkektir. Örneklemde yer alan yöneticilerin 235’i evli, 46’sı ise bekârdır. Örneklemde yer alan yöneticilerin 61’i 21-34 yaş, 112’ si 35-48 ve 108 i ise 49-65 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin 116’sı 1-11 yıllık, 101’i 12-24 yıllık ve 64’ü ise 25 yıl üstü kıdeme sahiptir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplamı aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, yarı yapılandırılmış görüşme formu, Beck ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen ve Şahin ve arkadaşları (1993) tarafından Türkçe ’ye uyarlaması yapılan Sosyotropi-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Sosyotropi-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği 60 maddeden oluşmaktadır ve bu maddeler 0 ile 4 arasında puanlandırılmıştır.

#### 3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmada yöneticileri daha iyi tanımlayabilmek için araştırmacı tarafından geliştirilmiş bazı kişisel bilgiler içeren betimleyici sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Bu formun içeriğinde cinsiyet, medeni hal, yaş, kıdem ve okul türü ile ilgili yöneticilerin durumlarını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

### **3.3.2.Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği**

#### **3.3.2.1.Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine ilişkin Gerçekleştirilen Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmalarının Evrimi**

Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği Beck, Epstein, Harrison ve Emery (1983) tarafından geliştirilmiştir. Şahin vd., (1993) tarafından dilimize çevrilmiştir. Bu ölçekte diğer kişilere olan bağımlı ya da özerk kişilik özelliklerinin dereceleri ölçülmektedir.

Toplam 60 madde ve 5' li likertten oluşan bu ölçek, sosyotropik kişilik özellikleri ve otonomik kişilik özellikleri olmak üzere 2 alt boyuta sahiptir. Sosyotropik kişilik özellikleri boyutu için 1, 4, 5, 7, 8, 11, 15, 17, 18, 19, 24, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 56, 58 ve 59. maddelerden; otonomik kişilik özellikleri boyutu için ise 2, 3, 6,9, 10, 12, 13, 14, 16, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 30, 32, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 45, 48, 51, 54, 55, 57 ve 60. maddelerden elde edilen puanlar ile ölçülmektedir. Alt boyutların her biri 0 ile 120 puan arasında değerlendirilmekte ve puanların artması kişinin o alt boyuta önemli derecede sahip olduğunu gösterir.

Ölçekte yer alan her madde için, 0 'Hiç tanımlamıyor', 1 'Biraz tanımlıyor', 2 'Oldukça tanımlıyor', 3 'İyi tanımlıyor', 4 'Çok iyi tanımlıyor' şeklinde beş seçenekten bir tanesinin seçilerek cevaplandırılması istenmektedir. Sosyotropik kişilik özellikleri boyutundan alınabilecek maksimum puan 120, otonomik kişilik özellikleri boyutundan alınabilecek maksimum puan da 120' dir. Puanların yüksek olması, o alt boyuta ait olan kişilik özelliğine daha yüksek derecede sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.3:** Beck Ve Ark. (1983)' nın Geliştirdiği Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin 3 Faktörü Ve Cronboach Alpha Değerleri

| <b>Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeği</b> |                                          |                  |                                     |                                         |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                               | Maddetoplam<br>korelasyon<br>katsayıları | Madde<br>yükleri | Faktör<br>Cronboach<br>alpha değeri | Ölçeğin<br>Cronboach<br>Alpha<br>değeri |
| Onaylanmama<br>kaygısı faktörü                | .41 - .63                                | .35 - .73        | .86                                 |                                         |
| Ayrışmaya ilişkin<br>kaygı\ ilgi              | .23 - .60                                | .32- .65         | .80                                 |                                         |
| Başkalarını<br>memnun etme                    | .40 - .51                                | .41 - .70        | .81                                 | .90                                     |

Beck ve ark. (1983), 378 kişilik örnekleme uyguladıkları sosyotropik kişilik özellikleri ölçeğinin 3 faktörü olduğunu saptamışlardır. Onaylanma kaygısı, ayrışmaya ilişkin kaygı \ ilgi ve başkalarını memnun etme faktörlerinden oluşan sosyotropik kişilik özellikleri ölçeğinin toplam cronboach alpha değeri .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin onaylanma kaygısı faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .41 ile .63 değerleri arasında yer almaktadır. Onaylanma kaygısı faktörünün madde yüklerinin ise .35 ve .73 arasında değerler aldığı görülmüştür. Ölçeğin ayrışmaya ilişkin kaygı\ ilgi faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .23 ile .60 değerleri arasında yer almaktadır. Ayrışmaya ilişkin kaygı\ ilgi faktörünün madde yüklerinin ise .32 ve .65 arasında değerler aldığı görülmüştür. Ayrışmaya ilişkin kaygı\ ilgi faktörünün cronboach alpha katsayısı ise .80 bulunmuştur. Ölçeğin başkalarını memnun etme faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .40 ile .51 değerleri arasında yer almaktadır. Başkalarını memnun etme faktörünün madde yüklerinin ise .41 ve .70 arasında değerler aldığı görülmüştür. Başkalarını memnun etme faktörünün cronboach alpha katsayısı ise .81 bulunmuştur.

**Tablo 3.4:** Beck Ve Ark. (1983)' nın Geliştirdiği Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin 3 Faktörü Ve Cronboach Alpha Değerleri

| <b>Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği</b>                     |                                          |               |                                     |                                      |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
|                                                                | Maddetoplam<br>korelasyon<br>katsayıları | Madde yükleri | Faktör<br>Cronboach<br>alpha değeri | Ölçeğin<br>Cronboach Alpha<br>değeri |
| Bireysel ya da<br>otonomik başarı<br>faktörü                   | .20 - .56                                | .36 - .59     | .82                                 | .83                                  |
| Başkaları<br>tarafından kontrol<br>edilme\ edilmeme<br>faktörü | .19 - .46                                | .31 - .63     | .76                                 |                                      |
| Yalnızlık tercihi<br>faktörü                                   | .19 - .38                                | .49 - .31     | .60                                 |                                      |

Beck ve ark. (1983), 378 kişilik örnekleme uyguladıkları otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin 3 faktörü olduğunu saptamışlardır. Bireysel ya da otonomik faktörü, başkaları tarafından kontrol edilme\ edilmeme faktörü ve yalnızlık tercihi faktörlerinden oluşan Otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin toplam cronboach alpha değeri .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bireysel ya da otonomik başarı faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .20 ile .56 değerleri arasında yer almaktadır. Bireysel ya da otonomik başarı faktörünün madde yüklerinin ise .36 ve .59 arasında değerler aldığı görülmüştür. Ölçeğin başkaları tarafından kontrol edilme\ edilmeme faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .19 ile .46 değerleri arasında yer almaktadır. başkaları tarafından kontrol edilme\ edilmeme faktörünün madde yüklerinin ise .31 ve .63 arasında değerler aldığı görülmüştür. başkaları tarafından kontrol edilme\ edilmeme faktörünün cronboach alpha katsayısı ise .80 bulunmuştur. Ölçeğin yalnızlık tercihi faktörünün maddelerinin korelasyon katsayıları .19 ile .38 değerleri arasında yer almaktadır. Yalnızlık tercihi faktörünün madde yüklerinin ise .49 ve .31 arasında değerler aldığı görülmüştür. Yalnızlık tercihi faktörünün cronboach alpha katsayısı ise .60 bulunmuştur. Ayrıca Beck ve arkadaşları (1983), sosyotropi ve otonomi ölçekleri arasında negatif korelasyon ( $r = -.18$ ) bulduklarını raporlamışlardır.

Bieling vd., (2000), sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeklerinin psikometrik özellikleri üzerine yaptıkları çalışmada açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizlerini yapmışlardır. Bu bağlamda Sosyotropik kişilik özellikleri

ölçeği üzerinde yaptıkları açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekten 7 madde çıkardıklarında 2 faktörlü yapının varyansını 37.14% olarak bulmuşlardır. Bu faktörlerin ilkinin adı eleştirilme ve reddedilme korkusu, diğerinin adı ise gruba dâhil olma tercihi olmuştur. Araştırmacılar, eleştirilme ve reddedilme korkusu faktörünün madde yükleri .45 - .71 arasında değiştiğini belirtmişlerdir. Gruba dahil olma faktörünün madde yükleri ise, .39 ve .62 arasında değiştiğini raporlamışlardır. Ayrıca, eleştirilme ve reddedilme korkusu faktörünü croanbach alpha değeri .90 ve gruba dahil olma tercihi faktörünün croanbach alpha değeri .79 olarak raporlanmıştır.

Bieling vd., (2000), 2 faktörlü sosyotropik kişilik özellikleri ölçeği üzerine yaptıkları doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını aşağıda yer alan tablodaki gibi raporlamışlardır.

**Tablo 3.5:** Bieling, Beck Ve Brown (2000)' un DFA Sonucunda Elde Edilen 2 Faktörlü Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Uyum Değerleri

| $\chi^2$ | $s_d$ | $\chi^2/s_d$ | RMSEA | AGFI | SRMR | RMR | NNFI | GFI |
|----------|-------|--------------|-------|------|------|-----|------|-----|
| 1309.61  | 306   | 4.28         |       | .89  |      | .16 |      | .91 |

Bieling vd., (2000), sosyotropik kişilik özellikleri ölçeğinin  $\chi^2$  değerini 1309.61 ve  $\chi^2/s_d$  değerini ise 4.28 olarak raporlamışlardır. Ayrıca uyum indekslerinden AGFI= .89 RMR= .16 VE GFI= .91 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 2 faktörlü Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin uyum indekslerinin yeterli olduğunu saptamışlardır.

Bieling vd., (2000), otonomik kişilik özellikleri ölçeği üzerinde yaptıkları açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekten 3 madde çıkardıklarında 3 faktörlü yapının varyansını 33.56 % olarak bulmuşlardır. Bu faktörlerin ilkinin adı bağımsız amaca ulaşma, sosyotropi maddeleri ve başkalarının kontrolüne duyarlılık olmuştur. Araştırmacılar, bağımsız amaca ulaşma faktörünün madde yükleri .47 - .60 arasında değiştiğini belirtmişlerdir. Sosyotropi maddeleri faktörünün madde yükleri ise, .41 ve .47 arasında değiştiğini raporlamışlardır. Başkalarının kontrolüne duyarlılık faktörünün madde yükleri ise, .24 ve .61 arasında değiştiğini raporlamışlardır. Ayrıca, bağımsız amaca ulaşma faktörünü croanbach alpha değeri .82 ve başkalarının kontrolüne duyarlılık faktörünün croanbach alpha değeri .78 olarak raporlanmıştır.

Bieling vd., (2000), 2 faktörlü Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeği üzerine yaptıkları doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarını aşağıda yer alan tablodaki gibi raporlamışlardır.

**Tablo 3.6:** Bieling, Beck ve Brown (2000)' un DFA Sonucunda Elde Edilen 3 Faktörlü Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Uyum Değerleri

| $\chi^2$ | $s_d$ | $\chi^2/s_d$ | AGFI | RMR | GFI |
|----------|-------|--------------|------|-----|-----|
| 1231.74  | 306   | 4.03         | .89  | .12 | .92 |

Bieling, vd., (2000), otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin  $\chi^2$  değerini 1231.74 ve  $\chi^2/s_d$  değerini ise 4.03 olarak raporlamışlardır. Ayrıca uyum indekslerinden AGFI= .89 RMR= .12 VE GFI= .92 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 3 faktörlü Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğinin uyum indekslerinin yeterli olduğunu saptamışlardır.

Ölçek; Şahin, Şahin ve Heppner (1993). tarafından Türkçe' ye uyarlandıktan sonra güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda, ölçeğin iç tutarlılık değeri, sosyotropi için. 70 - .83 arasında; otonomi için. 81 olduğu saptanmıştır. Ölçeğe geçerlilik analizi de yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, sosyotropi alt ölçeğinin hasta ve normal grupları ayırt ettiği ve depresyonla daha yakından ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Otonomi alt ölçeğinin hasta ve normal grupları ayırt etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Otonomi alt ölçeğinin ayrıca depresyondaki yatkınlığa karşı duyarlılığını artırmaya yönelik çalışmalara gereksinim olduğu belirtilmektedir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda, iki alt ölçekte üç ayrı faktör olduğu görülmüştür. Sosyotropi alt ölçeğinde; onaylanma kaygısı, ayrılık kaygısı ve başkalarını memnun etme faktörleri bulunmuştur. Otonomi alt ölçeğinde; Kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma faktörleri bulunmuştur (Şahin ve ark. 1993; Savaşır ve Şahin 1997).

### 3.3.2.2. Sosyotropik- Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları

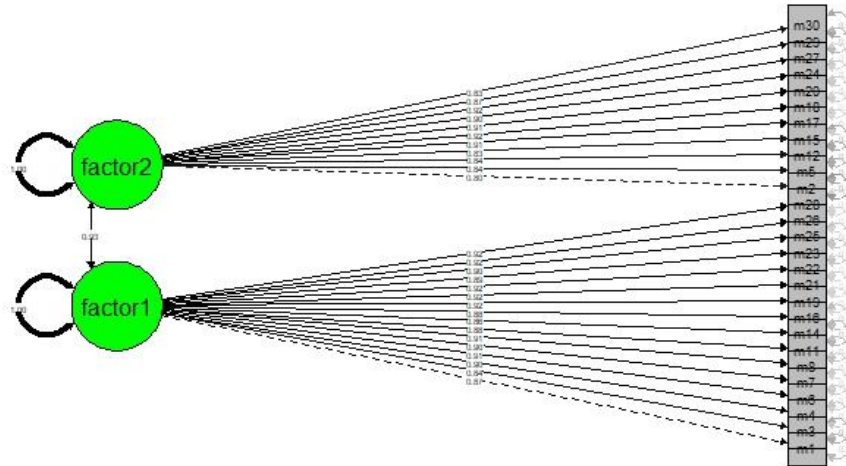
Bu çalışma için araştırmacı sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirmiştir. Araştırmacı, Bieling, Beck ve Brown (2000)' un yaptıkları çalışmalar üzerinden sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin son hali çalışmada kullanmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar raporlanmıştır.

#### 3.3.2.2.1.Sosyotropik Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Gerçekleştirilen Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu çalışma için araştırmacı sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirmiştir. Araştırmacı, Bieling vd., (2000)' nin yaptıkları çalışmalar üzerinden sosyotropi ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin son halinin çalışmada kullanmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar raporlanmıştır.

Sosyotropik kişilik özellikleri ölçeği araştırma örnekleminde uygulanarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 3.1' de doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan model verilmiştir (Bieling vd., 2000).

**Şekil 3.1:** Sosyotropi Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Standartlaştırılmış Değerler)



Şekil 3.1 incelendiğinde, DFA sonucunda elde edilen Ki-kare ve serbestlik derecesi değerlerinin  $\chi^2=830.088$  , (sd=323,  $p<.01$ ) olduğu ve  $\chi^2/sd=2.57$  oranının elde edildiği görülmektedir. Elde edilen bu oranın 4'ün altında olması iyi uyuma işaret

etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000; Kline, 2005). Bu araştırmada DFA sonucunda elde edilen model ile veri arasındaki uyumun kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 3.7’ de özetlenmiştir.

**Tablo 3.7:** DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri

| $\chi^2$ | $s_d$ | $\chi^2/s_d$ | RMSEA | SRMR | TLI  | CFI  | NFI |
|----------|-------|--------------|-------|------|------|------|-----|
| 830.88   | 323   | 2.57         | .075  | .024 | .949 | .953 | .91 |

DFA’da en yaygın kullanılan uyum eksikliği indekslerinden birisinin RMSEA olduğu söylenebilir. RMSEA indeksinin .05 ve bu değerden daha küçük bir değer olması model-veri uyumunun bir göstergesidir; ancak bu değer .08’e kadar kabul edilebileceği belirtilmektedir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Şimşek, 2007; Vieira, 2011). Bu çalışmadaki RMSEA değerinin .075 olması bu model için uyum göstergesi olarak kabul edilebilir.

DFA’da SRMR değerinin “0.08”den daha düşük olması (Şimşek, 2007) modelin gerçek verilerle uyumu için kabul edilebilir olduğu söylenebilir. DFA sonucunda uyum değerleri SRMR= 0.024 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre modelin veri uyumunun kabul edilebilir ölçülerde olduğu söylenebilir.

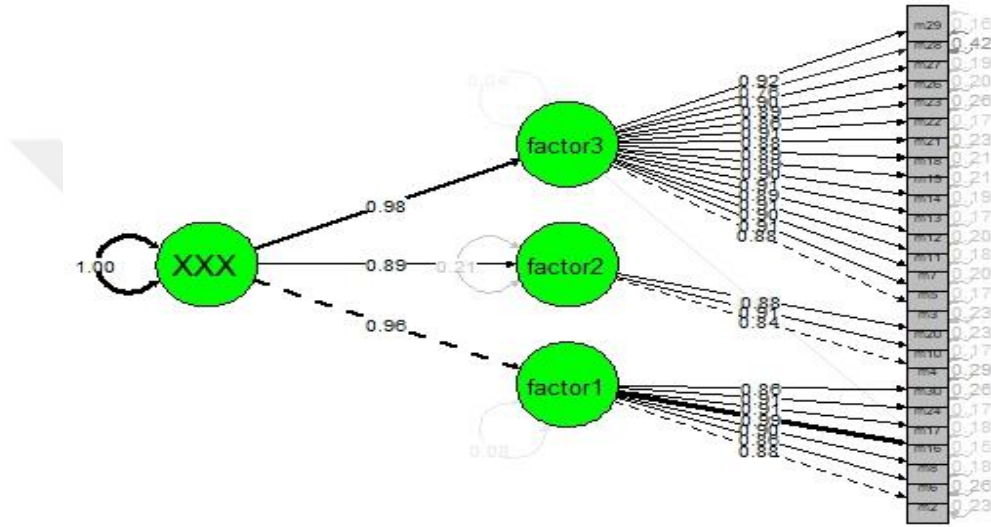
DFA’da CFI, NFI ve TFI değerlerinin .95 ve üzerinde olması model veri uyumunun “mükemmel uyuma” karşılık geldiğinin göstergesidir (Bentler, 1990; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Çokluk, Güçlü ve Büyüköztürk, 2008). Analiz sonucunda CFI= .953 ve NFI= .91 ve IFI= .949’dur. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

DFA’nın temel amacı tanımlanan bir modelin, elde edilen veriler ile uyum düzeyini göstermektir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2009). Bu bağlamda, sosyotropik kişilik özellikleri ölçeğinin iki boyutlu yapısının doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum istatistiklerine göre doğrulandığı söylenebilir.

### 3.3.2.2.Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları

Otonomik kişilik özellikleri ölçeği araştırma örnekleminde uygulanarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 3.2’ de DFA sonucu ortaya çıkan model verilmiştir.

**Şekil 3.2:** Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait DFA Modeli  
(Standartlaştırılmış Değerler)



Şekil 3.2 incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen Ki-kare ve serbestlik derecesi değerlerinin  $\chi^2=717.463$  , (sd=295,  $p<.01$ ) olduğu ve  $\chi^2/sd= 2.43$  oranının elde edildiği görülmektedir. Elde edilen bu oranın 4’ün altında olması iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000; Kline, 2005). Bu araştırmada DFA sonucunda elde edilen model ile veri arasındaki uyumun kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 3.8’ de özetlenmiştir.

**Tablo 3.8:** DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri

| $\chi^2$ | sd  | $\chi^2/sd$ | RMSEA | SRMR | TLI  | CFI  | NFI  |
|----------|-----|-------------|-------|------|------|------|------|
| 717.463  | 295 | 2.43        | .071  | .023 | .953 | .958 | .945 |

DFA’da en yaygın kullanılan uyum eksikliği indekslerinden birisinin RMSEA olduğu söylenebilir. RMSEA indeksinin .05 ve bu değerden daha küçük bir değer olması model-veri uyumunun bir göstergesidir; ancak bu değer .08’e kadar kabul edilebileceği belirtilmektedir (Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Şimşek, 2007; Vieira, 2011). Bu çalışmadaki RMSEA değerinin .071 olması bu model için uyum göstergesi olarak kabul edilebilir.

DFA’da SRMR değerinin “0.08”den daha düşük olması (Şimşek, 2007) modelin gerçek verilerle uyumu için kabul edilebilir olduğu söylenebilir. DFA sonucunda uyum değerleri SRMR= 0.023 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre modelin veri uyumunun kabul edilebilir ölçülerde olduğu söylenebilir.

DFA’da CFI, NFI ve TFI değerlerinin .95 ve üzerinde olması model veri uyumunun “mükemmel uyuma” karşılık geldiğinin göstergesidir (Bentler, 1990; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Çokluk, Güçlü ve Büyüköztürk, 2008). Analiz sonucunda CFI= .958 ve NFI= .945 ve IFI= .953’dur. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

DFA’nın temel amacı tanımlanan bir modelin, elde edilen veriler ile uyum düzeyini göstermektir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2009). Bu bağlamda, otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin iki boyutlu yapısının doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum istatistiklerine göre doğrulandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerliği ve güvenirliği sağlanmış olup, sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçekleriyle çalışmaya devam edilmiştir.

### **3.4.Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada veriler, Beck, Epstein, Harrison ve Emery tarafından 1983 senesinde geliştirilen ve 1993 senesinde Şahin ve arkadaşları tarafından dilimize çevrilen Sosyotropi ve Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile elden ve online olarak toplanmıştır. Pandemi süreci içerisinde olunması ve bazı köy ile ilçelere hava şartlarından dolayı ulaşım zorluğu yaşanması nedeniyle verilerin bir kısmı online olarak toplanmıştır. Verilerin 215’u online ve 66’ sı araştırmacı tarafından elden toplanmıştır.

Çatışma çözme yöntemlerine ilişkin veriler ise, ölçekle dağıtılan görüşme sorusu ile toplanmıştır. Okul yöneticilerinin, okulda öğretmenler ile karşılaştıkları çatışmaları çözme yöntemlerine ilişkin sorulan soruya verilen cevaplar kodlanarak, literatürde yer alan Rahim (2002)' ye göre sınıflandırılarak elde edilmiştir. Verilen cevaplar araştırmacı tarafından Rahim (2002)' de yer alan çatışma çözme yöntemleri olan kaçınma, tümleştirme, uzlaşma, hükmetme ve ödün vermeye göre sınıflandırılmıştır. Daha sonra bir nitel araştırma uzmanı ve bir ölçeğe değerlendirme uzmanından yapılan bu sınıflandırmalar üzerinde görüşleri alınmıştır. Araştırmacı ve uzmanlar, yapılan sınıflandırmalar üzerine uzlaşmaya varmalarından sonra okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma çözme yöntemleri kodlanmıştır. Bu kodlama; kaçınma (1), tümleştirme (2), uzlaşma (3), hükmetme (4) ve ödün verme (5) şeklinde yapılmıştır. Verilen cevaplar analiz edildiğinde, uzmanlar arası uyumun kappa formülüne göre %96 olduğu bulunmuştur. Kodlamayı farklı yapan uzmanın, değerlendirmeyi tekrar yapması istendiğinde uyum yüzdesi %100'e ulaştığı görülmüştür. Uzmanlar arasında tam bir uzlaşma sağlandıktan istatistiksel analizler yapılmıştır.

### **3.5.Verilerin Analizi**

Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS programı kullanılarak betimsel istatistikler, kümeleme analizi, lojistik regresyon analizi ve pearson khi-kare analizi yapılmıştır. Veri toplama aracı olan sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi R programı ile yapılmıştır.

Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerini belirlemek için betimsel istatistiklerden (frekans, aritmetik ortalama, mod, medyan) kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin, yöneticilerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine ilişkin yönelimlerini yordama düzeyleri lojistik regresyon analizleri yapılarak belirlenmiştir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin kişilik özelliklerine ilişkin iki farklı tür belirlendiği için bu kişilik özelliklerini yordayan değişkenleri belirleyebilmek için iki ayrı lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Lojistik regresyon analizinde kullanılan

bağımlı değişken; yüksek veya düşük düzeyde sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine sahip olma durumudur. Bu nedenle yüksek veya düşük sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine sahip olan yöneticileri belirleyebilmek için ölçeğini oluşturan her bir ölçeğe ilişkin ayrı ayrı kümeleme analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda yöneticilerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini belirleyen ölçeklere ait toplam puanlar üzerinden kümeleme analizi yapılarak yüksek ve düşük sosyotropik ve otonomik özelliklere sahip yöneticiler belirlenmiştir. Bu gruplar gerçekleştirilen lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Özetle lojistik regresyon analizinin bağımlı değişkenleri ise kümeleme analizi sorucunda belirlenmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular verilmiştir. İlk olarak araştırmanın birinci amacına yönelik olarak bulgulara verilmiştir.

#### **4.1.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular**

Bu bölümünde araştırmanın birinci amacına yönelik olarak elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bağlamda yöneticilerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bulgular ve yorumları verilmiştir.

**Tablo 4.1:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

|     | Sosyotropik | Otonomik |
|-----|-------------|----------|
| X   | 68,6584     | 86,9644  |
| M   | 71,0000     | 87,0000  |
| Mod | 86,00       | 84,00    |
| Ss. | 18,13946    | 15,03943 |

Tablo 4.1’ de yöneticilerin sosyotropik kişilik özeliğine ilişkin puanlarının aritmetik ortalaması 68,66 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu yöneticilerin sosyotropik kişilik özeliğine ilişkin ölçekte yer maddelere oldukça iyi tanımlıyor düzeyinde cevap verdikleri anlamına gelmektedir. Yöneticilerin otonomik kişilik özeliğine ilişkin puanlarının aritmetik ortalaması 86.96 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu yöneticilerin otonomik kişilik özeliğine ilişkin ölçekte yer maddelere iyi tanımlıyor düzeyinde cevap verdikleri anlamına gelmektedir. Bu bulgulara okul yöneticileri kendilerini daha fazla

otonomik olarak gördükleri belirlenmiştir. Bu durum yöneticilerin çevrelerinden daha bağımsız, kendi kararları bağlamında hareket ettikleri söylenebilir.

#### **4.2.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular**

Bu bölümünde araştırmanın ikinci ve üçüncü probleme yönelik olarak verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgulara ve yorumlamalara yer verilmiştir. Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenleri ve yordama düzeylerini belirleyebilmek için lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Lojistik regresyonu analizini yapabilmek için ilk olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, görev yapılan öğretim kademesi olarak belirlenmiştir. Bu değişkenler alan yazında diğer araştırma sonuçları incelenerek belirlenmiştir.

Lojistik regresyon analizinin bağımlı değişkenini belirleyebilmek için kümeleme analizi yapılmıştır. Diğer bir ifade ile yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini puanları yüksek ve düşük olan yöneticileri iki ayrı kümeye ayırabilmek için kümeleme analizi kullanılmıştır. Böylece yöneticiler sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri puanı yüksek ve düşük olmak üzere iki ayrı gruba ayrılmıştır. Bu bağlamda lojistik regresyon analizinde kullanılacak bağımlı değişkenler belirlenmiştir. Lojistik regresyon analizine için bağımlı değişkenlerin belirleme süreci aşağıda verilmiştir.

##### **4.2.1. Kümeleme Analizi Sonuçları**

Araştırmada kullanılan lojistik regresyon analizinin bağımlı değişkenini belirleyebilmek için okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri puanları yüksek ve düşük olanlar olmak üzere iki ayrı kümeye ayrılmışlardır. Bu bağlamda öğretmenleri iki ayrı kümeye ayırabilmek için kümeleme analizi yapılmıştır.

Kümeleme analizi, seçilen özellikler bakımından birbirine daha çok benzeyen gözlemleri (bireyleri ya da nesneleri) aynı kümede toplamaktadır. Böylece küme içi homojenlikler, diğer bir yandan kümeler arası heterojenlikler maksimum kılınır (Hair vd., 2006). Kümeleme analizinin genel amacı, gruplanmamış verileri benzerliklerine göre gruplandırmak ve araştırmacıya işe yarar ve özetleyici bilgiler elde etmede yardımcı olmaktır (Tatlídil, 1996). Bu analiz ile gözlemler/değişkenler özelliklerine göre gruplara ayrılabilir. Kümeleme analizi, özellikleri açısından birbirine benzer kişileri ya da nesneleri tek kümede toplayabilmektedir (Abonyi ve Feil, 2007; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010; Kaufman ve Rousseeuw, 1990; Vichi, 2005).

Lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken olan sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri puanları yüksek ve düşük olan okul yöneticilerinin gruplarını belirleyebilmek için hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemi kullanılmıştır. Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemi analizi küme sayısının belirlenmiş olduğu durumlarda kullanılır. Diğer bir ifade ile araştırmacının küme sayısı konusunda karar verilmiş olması durumunda kullanılması önerilmektedir (Özdamar, 2004). Kümeleme analizi sonrasında sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ilişkin puanları yüksek ve düşük olan öğretmenler iki ayrı gruba ayrılmıştır. Bu bağlamda Lojistik Regresyon aracılığı ile sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri yordayan değişkenleri belirleyebilmek için puanları düşük ve yüksek olan yöneticiler iki ayrı gruba ayrılmıştır.

Okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini ilişkin puan gruplarını belirlemek için gerçekleştirilen kümeleme analizi sonuçları ve oluşan kümelerin betimsel özellikleri Tablo 4.2’ de verilmiştir.

**Tablo 4.2:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini İlişkin Yönelim Puanlarına Ait Kümeleme Analizi Sonuçları ve Oluşan Kümelere Ait Betimsel İstatistikler

|             |                         | N   | Ort.  | SS    | Küme Ortalama Kare | Df | F      | P   |
|-------------|-------------------------|-----|-------|-------|--------------------|----|--------|-----|
| Sosyotropik | Düşük Puana Sahip Küme  | 114 | 50.95 | 9.81  | 60170,08           | 1  | 525,24 | ,00 |
|             | Yüksek Puana Sahip Küme | 167 | 80,75 | 11,88 |                    |    |        |     |
| Otonomik    | Düşük Puana Sahip Küme  | 139 | 75.12 | 10,68 | 38573,67           | 1  | 434,69 | ,00 |
|             | Yüksek Puana Sahip Küme | 142 | 98,56 | 8,00  |                    |    |        |     |

Tablo 4.2’ de göre sosyotropik kişilik özelliğine sahip yöneticiler, düşük ve yüksek puana sahip olmalarına göre 114 ve 167 kişilik iki ayrı gruba ayrılmıştır. Otonomik kişilik özelliğine sahip yöneticiler düşük ve yüksek yönelim puanına sahip olmalarına göre 139 ve 142 kişilik iki ayrı gruba ayrılmıştır. ANOVA sonuçlarına göre düşük sosyotropik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin ortalaması ( $x = 50.95$ ) ile yüksek sosyotropik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin ortalaması ( $x = 80.75$ ) arasında anlamlı fark vardır ( $p < .01$ ). ANOVA sonuçlarına göre düşük otonomik kişilik özelliğine sahip yöneticiler ortalaması ( $x = 75,12$ ) ile yüksek otonomik kişilik özelliğine sahip yöneticiler ortalaması ( $x = 98,56$ ) arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $p < .01$ ). Bu sonuçlara göre yöneticiler yüksek ve düşük sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini puanları açısından iki ayrı gruba ayrılmıştır ve bu gruplar arasında anlamlı fark vardır. Bu gruplardan düşük sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini puanına sahip olanlar lojistik regresyon analizinde 0 olarak kodlanmış, yüksek olan gruplar ise 1 olarak kodlanmıştır.

### 4.3.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini ile kategorik bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum, görev yapılan kademe ve kıdem) arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek ve bu verilerin modele olan katkısını ortaya koyabilmek amacıyla lojistik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenlerin modele olan katkısı belirlenmek istendiği için lojistik regresyon analizlerinden “olabilirlik oranı” ile “enter Yöntemi” tercih edilmiştir. Özellikle enter yönteminin tercih edilme nedeni, az sayıdaki parametreler için güvenilir sonuçlar vermesinden kaynaklanmaktadır (Todman ve Dugard, 2007; Çokluk, 2010). Enter yöntemine uygun olup olmadığı ve varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı ile ilgili yapılan analizlere ekte verilmiştir. Tablo 3.11’ de ilk olarak lojistik regresyon analizi sonucunda katılımcıların gözlenen ve gerçek durumları ve ilk sınıflandırma yüzdelere yer verilmiştir.

#### 4.3.1.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo 4.3:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu

| Adım                                 | Gözlenen                                          | Beklenen                                          |                                 | Yüzdeler |       |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------|----------|-------|
|                                      |                                                   | Sosyotropik<br>Kişilik<br>Özellikleri<br>Puanları |                                 |          |       |
|                                      |                                                   | Yüksek<br>puana<br>sahip<br>grup                  | Düşük<br>puana<br>sahip<br>grup |          |       |
| Adım<br>0                            | Sosyotropik<br>Kişilik<br>Özellikleri<br>puanları | Yüksek<br>puana sahip<br>grup                     | 167                             | 0        | 100,0 |
|                                      |                                                   | Düşük puana<br>sahip grup                         | 114                             | 0        | ,0    |
| Doğru sınıflama yüzdesi % 59.4’tür . |                                                   |                                                   |                                 |          |       |

Tablo 4.3 incelendiğinde, lojistik regresyon analizinin öncelikle yordayıcı değişkenler açısından tüm yöneticileri yüksek sosyotropik kişilik özellikleri puanları kategorisinde sınıflandırdığı ve bu haliyle doğru sınıflandırma yüzdesinin %59.4 olduğu görülmektedir. Bu tabloda ki sınıflandırma yüzdesinin değişkenleri analize dahil edildiğinde artması beklenmektedir. Eğer bu artış belirli bir yüzdenin üzerinde ise bu durum değişkenlerin bağımlı değişkeni doğru sınıflandırdığı ve modelin başarılı olduğunun da bir göstergesi olacaktır. Tablo 4.4'te değişkenler analize dahil edildiğinde üretilen farklı modellerin Omnibus değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 4.4:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Model  
Katsayılarına İlişkin Omnibus Testi

|           |       | <b>Ki-Kare</b> | <b>Sd</b> | <b>P</b> |
|-----------|-------|----------------|-----------|----------|
| Adım<br>1 | Adım  | 30,609         | 9         | ,000     |
|           | Blok  | 30,609         | 9         | ,000     |
|           | Model | 30,609         | 9         | ,000     |

Tablo 4.4 incelendiğinde analizin değişkenler için bir model ürettiği görülmektedir. Anlamlılık değerleri incelendiğinde ki-kare değerlerinin bu model için anlamlı olduğu belirlenmiştir (Ki-Kare= 30,609, sd: 9;  $p < .01$ ). “p” değerinin anlamlı olması yordanan değişken ile yordayıcı değişkenler arasında ilişkinin varlığını göstermektedir. Buna göre bağımlı değişken (iki kategoriye ayrılan Sosyotropik Kişilik Özelliklerini ilişkin yüksek ve düşük düzeyli yönelimler) ile yordayıcı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, kıdem, kademe) arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Burada elde edilen uyum iyiliği yordayıcı değişkenlerin girdiği modelin, yordayıcı değişkenlerin girmediği başlangıç modelinden daha iyi çalıştığını göstermektedir. Bu ilişkinin bir bütün olarak kabul edilebilir bir düzeyde olup olmadığının belirlenmesi için ise değişkenlere Hosmer ve Lemeshow Testi uygulanmış ve test sonuçlarına Tablo 4.5 ' te verilmiştir.

**Tablo 4.5:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Hosmer ve Lemeshow Testi  
Sonucu

| <b>Hosmer and Lemeshow Test</b> |                |           |          |
|---------------------------------|----------------|-----------|----------|
| <b>Adım</b>                     | <b>Ki-Kare</b> | <b>Sd</b> | <b>P</b> |
| Adım 1                          | 1,136          | 8         | ,997     |

Tablo 4.5 incelendiğinde Hosmer ve Lemeshow testlerinin analizi sonuçlarının elde edilen model için anlamlı olmadığı ( $p > .005$ ) göze çarpmaktadır. Hosmer ve Lemeshow testinde zayıf bir uyum .05'ten daha düşük bir anlamlılık değeri tarafından işaret edildiği için, modeli .05'ten daha büyük bir anlamlılık değeri almalıdır (Pallant, 2015). Bu değer anlamlı olmaması, modelin bir bütün olarak kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu, yani model-veri uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Modellerde kabul edilebilir bir uyuma sahip olan verilerin modeli ne kadar açıkladığını gösteren varyans değerleri Tablo 3.14' te verilmiştir

**Tablo 4.6:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizinde Amaçlanan Modelin Özeti

| <b>Adım</b> | <b>-2 LL</b> | <b>Cox ve Snell <math>R^2</math></b> | <b>Nagelkerke <math>R^2</math></b> |
|-------------|--------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Adım 1      | 348,883      | ,103                                 | ,139                               |

Modeller tarafından bağımlı değişkende açıklanan varyansın iki farklı yoldan kestirilmesini Cox ve Snell  $R^2$  ve Nagelkerke  $R^2$  değerleri temsil eder. Model ki-kare istatistiğinin anlamlı olması Cox ve Snell  $R^2$  ile Nagelkerke  $R^2$  değerlerinin %20'ye yakın olması veya üzerinde olması modelin anlamlı olduğu şeklinde ifade edilebilir (Alpar, 2011). Tablo 4.7' de Lojistik Regresyon modeli sonucunda elde edilen sınıflandırma yüzdeleri verilmiştir.

**Tablo 4.7:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Regresyon Modeli Sonucunda Elde Edilen Sınıflandırma Yüzdeleri

| Adım                               | Gerçek/Gözlenen Durum                       | Beklenen Durum                             |                        |          |      |
|------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|----------|------|
|                                    |                                             | Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Puanları |                        | Yüzdeler |      |
|                                    |                                             | Yüksek puana sahip grup                    | Düşük puana sahip grup |          |      |
| Adım 1                             | Sosyotropik Kişilik Özellikleri ni puanları | Yüksek puana sahip grup                    | 135                    | 32       | 80,8 |
|                                    |                                             | Düşük puana sahip grup                     | 66                     | 48       | 42,1 |
| Doğru sınıflama yüzdesi % 80.0'dır |                                             |                                            |                        |          |      |

Tablo 4.7' de lojistik regresyon modellerinin, değişkenlerin sınıflandırma yüzdesine ilişkin analiz verilerine yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, bağımlı değişken olan okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini ilişkin yönelim puanları yordayıcı değişkenler olan cinsiyet, medeni durum, kıdem, kademe tarafından sınıflandırılmasında modelin % 80 sınıflama başarısına sahip olduğu göstermektedir. Başka bir deyişle, modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni doğru sınıflandırma oranı %80'dir. Bu değerin %50'den büyük olması ve ilk adım sınıflandırma oranından yüksek olması (ilk oran % 59.4) analizin sınıflandırma doğruluğunun şans kriterinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tablo 4.8' de her bir değişkenin modele olan katkısına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 4.8:** Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla yapılan Lojistik Regresyon Sonucu Üretilen Modelde Yer Alan Değişkenlerin  
Katsayı Tahminleri

| Adım      | Değişkenler     | B      | S.E. | Wald   | Sd | p    | Exp(B) |
|-----------|-----------------|--------|------|--------|----|------|--------|
| Adım<br>1 | Cinsiyet(Kadın) | ,146   | ,339 | ,185   | 1  | ,667 | 1,157  |
|           | Medenihal(Evli) | ,598   | ,378 | 2,498  | 1  | ,114 | 1,818  |
|           | Yaş             |        |      | 12,103 | 2  | ,002 |        |
|           | Yaş(21-34)      | ,938   | ,570 | 2,709  | 1  | ,100 | 2,554  |
|           | Yaş(35-48)      | 1,346  | ,403 | 11,186 | 1  | ,001 | 3,843  |
|           | Kademe          |        |      | 8,609  | 3  | ,035 |        |
|           | Kademe(OÖ)      | ,020   | ,459 | ,002   | 1  | ,965 | 1,021  |
|           | Kademe(İlk)     | -,756  | ,360 | 4,406  | 1  | ,036 | ,469   |
|           | Kademe(Orta)    | ,071   | ,405 | ,030   | 1  | ,862 | 1,073  |
|           | Kıdem           |        |      | ,948   | 2  | ,622 |        |
|           | Kıdem(0-11)     | -,118  | ,517 | ,052   | 1  | ,820 | ,889   |
|           | KıdemSon(12-24) | ,212   | ,426 | ,247   | 1  | ,619 | 1,236  |
|           | Constant        | -1,426 | ,528 | 7,290  | 1  | ,007 | ,240   |

Okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini bağımlı değişken olmak üzere cinsiyet, medeni durum, kıdem ve kademe değişkenleri ile regresyon modeli denenmiştir. Tablo 4.8 incelendiğinde yöneticilerin yaş ve görev yapılan kademe değişkenlerinin modele katkılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). Bu bağlamda Sosyotropik Kişilik Özelliklerine ilişkin yüksek puana sahip olup olunmamasını etkileyen ana değişkenler; yaş ve görev yapılan kademe. Wald istatistiklerine göre Sosyotropik Kişilik Özelliklerini yordanmasına en fazla katkı yapan değişken yaştır. Katkı yapan diğer bağımsız değişkenler sırasıyla görev yapılan kademe ve diğer değişkenlerdir. Modele anlamlı katkı sağlayan değişkenlerin katkılarının yönü ve ağırlığının belirlenmesi için ise  $\beta$  değerlerinin incelenmesine gerek duyulmuştur.

Okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini puanlarının lojistik regresyondaki kodlanmasına bakıldığında 0 değerinin düşük yönelime sahip, 1 değerinin ise yüksek yönelime sahip öğretmenleri tanımladığı kümeleme analizi sonucunda belirlenmiştir. Bu değerler modele anlamlı katkı sağlayan değişkenlerin yorumlanmasında kullanılmıştır. Eğer değişkenlerin modele katkıları pozitif ise bu değer puanın yükselmesine, negatif ise puanın düşmesine neden olduğu şekilde yorumlanmıştır.

Modele anlamlı katkısı olduğu belirlenen değişkenlerden biri yöneticinin yaşıdır. Genel anlamda yöneticinin yaşı değişkeni okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini üzerinde anlamlı katkı yapmaktadır (Wald =12,103; sd=2;  $p<.05$ ). Yaş aralığı 21- 34 olan yöneticilerin sosyotropik kişilik özelliği, yaş aralığı 49- 65 olan yöneticilerin sosyotropik kişilik özelliği olanlara göre 2.6 kat daha fazla olup; bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>.05$ ). Yaş aralığı 35- 48 olan yöneticilerin sosyotropik kişilik özelliği, yaş aralığı 49- 65 olan yöneticilere göre 3.8 kat daha fazla olup; bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<.05$ ).

Modele anlamlı katkısı olduğu belirlenen değişkenlerden biri yöneticilerin görev yaptığı kademe değişkenidir. Genel anlamda görev yapılan kademe değişkeni yöneticilerin sosyotropik kişilik özelliklerini üzerinde anlamlı katkı yapmaktadır (Wald =8,609; sd=3;  $p<.05$ ). Lisede görev yapan yöneticilerin sosyotropik kişilik özellikleri, ilkokulda görev yapan yöneticilerin sosyotropik kişilik özelliklerinden 2.13 kat daha fazladır ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<.05$ ). Diğer kademelerde görev yapan okul öncesi, ortaokulda görev yapan yöneticilerin, lisede görev yapan yöneticilerden sırasıyla 1.02 ve 1.07 kat daha fazla olup, bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>.05$ ).

Modele anlamlı katkısı olmadığı belirlenen değişkenler ise cinsiyet, medeni durum, kıdemdir ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.9:** Lojistik Regresyon Modeline Göre En Yüksek Olasılıkla Sosyotropik Kişilik Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerine İlişkin Matriks

| Yaş grubu       | Görev yapılan kademe |                                                                                   |
|-----------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 35-48 yaş grubu | Lise                 | En yüksek olasılıklı sosyotropik kişilik özelliklerini gösteren okul yöneticileri |

Yukarıda Tablo 4.9’ da gösterilen matrikse göre liselerde görev yapan 35-48 yaş grubunda yer alan okul yöneticileri en yüksek olasılıklı sosyotropik kişilik özellikleri gösteren bireylerdir.

#### 4.3.2.Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo 4.10:** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen İlk Sınıflandırma Durumu

| Adım                                 | Gözlenen                              | Beklenen                              |                        |          |       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|----------|-------|
|                                      |                                       | Otonomik Kişilik Özellikleri Puanları |                        | Yüzdeler |       |
|                                      |                                       | Yüksek puana sahip grup               | Düşük puana sahip grup |          |       |
|                                      |                                       |                                       |                        |          |       |
| Adım 0                               | Otonomik Kişilik Özellikleri puanları | Yüksek puana sahip grup               | 142                    | 0        | 100,0 |
|                                      |                                       | Düşük puana sahip grup                | 139                    | 0        | ,0    |
| Doğru sınıflama yüzdesi % 50.5'tür . |                                       |                                       |                        |          |       |

Tablo 4.10 incelendiğinde, lojistik regresyon analizinin öncelikle yordayıcı değişkenler açısından tüm yöneticileri yüksek otonomik kişilik özellikleri puanları kategorisinde sınıflandırdığı ve bu haliyle doğru sınıflandırma yüzdesinin %50.5 olduğu görülmektedir. Bu Tabloda ki sınıflandırma yüzdesinin değişkenleri analize dahil edildiğinde artması beklenmektedir. Eğer bu artış belirli bir yüzdenin üzerinde ise bu

durum değişkenlerin bağımlı değişkeni doğru sınıflandırdığı ve modelin başarılı olduğunun da bir göstergesi olacaktır. Tablo 4.11’ de değişkenler analize dahil edildiğinde üretilen farklı modellerin Omnibus değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 4.11:** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Model  
Katsayılarına İlişkin Omnibus Testi

|        |       | Ki-Kare | Sd | P    |
|--------|-------|---------|----|------|
| Adım 1 | Adım  | 10,785  | 9  | ,001 |
|        | Blok  | 10,785  | 9  | ,001 |
|        | Model | 10,785  | 9  | ,001 |

Tablo 4.11 incelendiğinde analizin değişkenler için bir model ürettiği görülmektedir. Anlamlılık değerleri incelendiğinde ki-kare değerlerinin bu model için anlamlı olduğu belirlenmiştir (Ki-Kare= 10,785, sd: 9;  $p < .01$ ). “p” değerinin anlamlı olması yordanan değişken ile yordayıcı değişkenler arasında ilişkinin varlığını göstermektedir. Buna göre bağımlı değişken (iki kategoriye ayrılan otonomik kişilik özelliklerini ilişkin yüksek ve düşük düzeyli yönelimler) ile yordayıcı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, kıdem, kademe) arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Burada elde edilen uyum iyiliği yordayıcı değişkenlerin girdiği modelin, yordayıcı değişkenlerin girmediği başlangıç modelinden daha iyi çalıştığını göstermektedir. Bu ilişkinin bir bütün olarak kabul edilebilir bir düzeyde olup olmadığının belirlenmesi için ise değişkenlere Hosmer ve Lemeshow Testi uygulanmış ve test sonuçlarına Tablo 4.12’ de verilmiştir.

**Tablo 4.12:** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi  
Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Hosmer ve Lemeshow Testi  
Sonucu

| Hosmer and Lemeshow Test |         |    |     |
|--------------------------|---------|----|-----|
| Adım                     | Ki-Kare | Sd | P   |
| Adım 1                   | 3,865   | 7  | ,79 |

Tablo 4.12 incelendiğinde Hosmer ve Lemeshow testlerinin analizi sonuçlarının elde edilen model için anlamlı olmadığı ( $p > .05$ ) göze çarpmaktadır. Hosmer ve Lemeshow testinde zayıf bir uyum .05'ten daha düşük bir anlamlılık değeri tarafından işaret edildiği için, modeli .05'ten daha büyük bir anlamlılık değeri almalıdır (Pallant, 2015). Bu değerin anlamlı olmaması, modelin bir bütün olarak kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu, yani model-veri uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Modellerde kabul edilebilir bir uyuma sahip olan verilerin modeli ne kadar açıkladığını gösteren varyans değerleri Tablo 4.13' te verilmiştir

**Tablo 4.13** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizinde Amaçlanan Modelin Özeti

| Adım      | -2 LL   | Cox ve Snell $R^2$ | Nagelkerke $R^2$ |
|-----------|---------|--------------------|------------------|
| Adım<br>1 | 378,732 | ,38                | ,50              |

Modeller tarafından bağımlı değişkende açıklanan varyansın iki farklı yoldan kestirilmesini Cox ve Snell  $R^2$  ve Nagelkerke  $R^2$  değerleri temsil eder. Model ki-kare istatistiğinin anlamlı olması Cox ve Snell  $R^2$  ile Nagelkerke  $R^2$  değerlerinin %20'ye yakın olması veya üzerinde olması modelin anlamlı olduğu şeklinde ifade edilebilir (Alpar, 2011). Tablo 4.14' te Lojistik Regresyon modeli sonucunda elde edilen sınıflandırma yüzdeleri verilmiştir.

**Tablo 4.14:** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Lojistik Regresyon Analizine Ait Regresyon Modeli Sonucunda Elde Edilen Sınıflandırma Yüzdeleri

| Adım                               | Gerçek/Gözlenen Durum                   |                         | Beklenen Durum                          |                        |          |
|------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|------------------------|----------|
|                                    |                                         |                         | Otonomik Kişilik Özelliklerini Puanları |                        | Yüzdeler |
|                                    |                                         |                         | Yüksek puana sahip grup                 | Düşük puana sahip grup |          |
| Adım 1                             | Otonomik Kişilik Özelliklerini puanları | Yüksek puana sahip grup | 88                                      | 54                     | 80,8     |
|                                    |                                         | Düşük puana sahip grup  | 56                                      | 83                     | 42,1     |
| Doğru sınıflama yüzdesi % 85.0'dır |                                         |                         |                                         |                        |          |

Tablo 4.14' te lojistik regresyon modellerinin, değişkenlerin sınıflandırma yüzdesine ilişkin analiz verilerine yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, bağımlı değişken olan okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini ilişkin yönelim puanları yordayıcı değişkenler olan cinsiyet, medeni durum, kıdem, kademe tarafından sınıflandırılmasında modelin % 85 sınıflama başarısına sahip olduğu göstermektedir. Başka bir deyişle, modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni doğru sınıflandırma oranı %85'tir. Bu değer %50'den büyük olması ve ilk adım sınıflandırma oranından yüksek olması (ilk oran % 50.5) analizin sınıflandırma doğruluğunun şans kriterinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

#### 4.3.3. Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo 4.15:** Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Belirlenmesi Amacıyla yapılan Lojistik Regresyon Sonucu Üretilen Modelde Yer Alan Değişkenlerin Katsayı Tahminleri

| Adım      | Değişkenler     | B     | S.E. | Wald  | sd | p    | Exp(B) |
|-----------|-----------------|-------|------|-------|----|------|--------|
| Adım<br>1 | Cinsiyet(Kadın) | ,770  | ,338 | 5,199 | 1  | ,023 | 2,160  |
|           | Medenihal(Evli) | -,407 | ,365 | 1,244 | 1  | ,265 | ,666   |
|           | Yaş             |       |      | ,710  | 2  | ,701 |        |
|           | Yaş(21-34)      | -,205 | ,548 | ,140  | 1  | ,708 | ,814   |
|           | Yaş(35-48)      | ,114  | ,376 | ,093  | 1  | ,761 | 1,121  |
|           | Kademe          |       |      | ,853  | 3  | ,837 |        |
|           | Kademe(OÖ)      | -,208 | ,449 | ,216  | 1  | ,642 | ,812   |
|           | Kademe(İlk)     | ,137  | ,336 | ,166  | 1  | ,684 | 1,147  |
|           | Kademe(Orta)    | ,048  | ,392 | ,015  | 1  | ,902 | 1,049  |
|           | Kıdem           |       |      | 2,586 | 2  | ,274 |        |
|           | Kıdem(0-11)     | -,542 | ,480 | 1,272 | 1  | ,259 | ,582   |
|           | KıdemSon(12-24) | -,614 | ,382 | 2,583 | 1  | ,108 | ,541   |
|           | Constant        | ,524  | ,493 | 1,131 | 1  | ,288 | 1,689  |

Okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini bağımlı değişken olmak üzere cinsiyet, medeni durum, kıdem ve kademe değişkenleri ile regresyon modeli denenmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde yöneticilerin cinsiyet değişkeninin modele katkılarının anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). Bu bağlamda otonomik kişilik özelliklerine ilişkin yüksek puana sahip olup olunmamasını etkileyen ana değişken cinsiyettir. Wald istatistiklerine göre otonomik kişilik özelliklerini yordanmasına en fazla katkı yapan değişken cinsiyettir. Modele anlamlı katkı sağlayan değişkenin

katkılarının yönü ve ağırlığının belirlenmesi için ise  $\beta$  değerlerinin incelenmesine gerek duyulmuştur.

Okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini puanlarının lojistik regresyondaki kodlanmasına bakıldığında 0 değerinin düşük yönelime sahip, 1 değerinin ise yüksek yönelime sahip öğretmenleri tanımladığı kümeleme analizi sonucunda belirlenmiştir. Bu değerler modele anlamlı katkı sağlayan değişkenlerin yorumlanmasında kullanılmıştır. Eğer değişkenlerin modele katkıları pozitif ise bu değer puanın yükselmesine, negatif ise puanın düşmesine neden olduğu şekilde yorumlanmıştır.

Modele anlamlı katkısı olduğu belirlenen değişkenlerden biri yöneticinin cinsiyetidir. Genel anlamda yöneticinin cinsiyeti değişkeni okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini üzerinde anlamlı katkı yapmaktadır (Wald = 5,199; sd=1;  $p<.05$ ). Cinsiyeti kadın olan yöneticilerin otonomik kişilik özelliği, erkek olan yöneticilerin otonomik kişilik özelliği olanlara göre 2.16 kat daha fazla olup; bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<.05$ ).

Modele anlamlı katkısı olmadığı belirlenen değişkenlerden biri yöneticilerin yaşı (Wald = .710; sd=2,  $p>.05$ ), medeni durumu (Wald = 1,244; sd=1,  $p>.05$ ), kıdemi (Wald = 2,586; sd=2,  $p>.05$ ) ve görev yaptığı kademe (Wald = ,853; sd=3,  $p>.05$ ) değişkenidir. Modele anlamlı katkısı olmadığı belirlenen değişkenler ise medeni durum, yaş, kıdem, kademedir ( $p>.05$ ).

**Tablo 4.16:** Lojistik regresyon modeline göre en yüksek olasılıkla otonomik kişilik özellikleri gösteren okul yöneticilerine ilişkin matriks

| Cinsiyet |                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Kadın    | En yüksek olasılıklı otonomik kişilik özelliklerini gösteren okul yöneticileri |

Yukarıda Tablo 4.16’ da gösterilen matrikse göre kadın okul yöneticileri en yüksek olasılıklı otonomik kişilik özellikleri gösteren bireylerdir.

#### 4.4. Sosyotropik Düzeyi Yüksek Ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo 4.17:** Sosyotropik Düzeyi Yüksek Ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular

|                          |       | Çatışma Çözme Yöntemleri |         |                       |            |        |        |
|--------------------------|-------|--------------------------|---------|-----------------------|------------|--------|--------|
|                          |       | Tümleştirme              | Uzlaşma | Hükmetme              | Ödün verme | Toplam |        |
| Sosyot<br>ropik<br>Düzey | Düşük | f                        | 11      | 22                    | 27         | 15     | 75     |
|                          |       | %                        | 14,7%   | 29,3%                 | 36,0%      | 20,0%  | 100,0% |
|                          | Yükse | f                        | 59      | 17                    | 7          | 25     | 108    |
|                          | k     | %                        | 54,6%   | 15,7%                 | 6,5%       | 23,1%  | 100,0% |
| Toplam                   |       | f                        | 70      | 39                    | 34         | 40     | 183    |
|                          |       | %                        | 38,3%   | 21,3 %                | 18,6%      | 21,8%  | 100,0% |
|                          |       | Value                    | Df      | Asymp. Sig. (2-sided) |            |        |        |
| Pearson Chi-Square       |       | 8,127 <sup>a</sup>       | 3       | ,043                  |            |        |        |

Sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerini türlerini kullanma düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < .05$ ). Bu bağlamda sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi yüksek olan okul yöneticileri, çatışma çözme yöntemleri olarak % 54.6 düzeyinde tümleştirme, % 23.1 düzeyinde ödün verme, % 15.7 düzeyinde uzlaşma ve % 6.5 düzeyinde hükmetme türlerini kullanmaktadır. Sosyotropik düzeyi düşük olan okul yöneticileri, çatışma çözme yöntemleri olarak % 36,0 düzeyinde hükmetme, % 29,3 düzeyinde uzlaşma, % 20.0 düzeyinde ödün verme ve % 14,7 düzeyinde tümleştirme türlerini kullanmaktadır.

#### 4.5. Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular

**Tablo 4.18:** Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Çatışma Çözme Yöntemlerini Türlerini Kullanma Düzeylerine Belirlenmesine Yönelik Bulgular

|                    |        | Çatışma Çözme Yöntemleri |         |                       |            | Topla<br>m |        |
|--------------------|--------|--------------------------|---------|-----------------------|------------|------------|--------|
|                    |        | Tümleştir                | Uzlaşma | Hükmetme              | Ödün verme |            |        |
| Otonomik Düzey     | Düşük  | f                        | 46      | 24                    | 18         | 5          | 93     |
|                    |        | %                        | 49,5%   | 25,7%                 | 19,4%      | 5,4%       | 100,0% |
|                    | Yüksek | f                        | 56      | 18                    | 9          | 7          | 90     |
|                    |        | %                        | 62,2%   | 20,0%                 | 10,0%      | 7,8%       | 100,0% |
|                    | Toplam | f                        | 102     | 42                    | 27         | 12         | 183    |
| %                  |        | 55,7 %                   | 22.9%   | 14,7 %                | 6,6 %      | 11,5%      |        |
| Pearson Chi-Square |        | Value                    | Df      | Asymp. Sig. (2-sided) |            |            |        |
|                    |        | 3,428                    | 3       | ,330                  |            |            |        |

Otonomik kişilik düzeyi yüksek ve düşük yöneticilerin, çatışma çözme yöntemlerini türlerini kullanma düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > .05$ ). Bu bağlamda otonomik kişilik düzeyi yüksek olan okul yöneticileri, çatışma çözme yöntemleri olarak % 62,2 düzeyinde tümleştirme, % 20,0 düzeyinde uzlaşma, % 10,0 hükmetme düzeyinde ve % 7,8 ödün verme düzeyinde türlerini kullanmaktadır. Diğer taraftan ise, otonomik kişilik düzeyi düşük olan okul yöneticileri de, çatışma çözme yöntemleri olarak % 49,5 düzeyinde tümleştirme, % 25,7 düzeyinde uzlaşma, % 19,4 hükmetme düzeyinde ve % 5,4 ödün verme düzeyinde türlerini kullanmaktadır. Okul yöneticilerinin düşük ya da yüksek otonomik kişilik düzeyine sahip olmaları kullandıkları çatışma çözme yöntemlerine göre farklılık yaratmamaktadır.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ ve TARTIŞMA**

Bu araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin düzeyleri betimlenmiştir. Ayrıca, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini yordayan değişkenler belirlenmiş ve bu değişkenlerin kişilik özelliklerini yordama düzeyleri saptanmıştır. Bu araştırmanın diğer bir sonucu ise, sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri düzeyi yüksek ve düşük olan yöneticilerin, kullandıkları çatışma çözme yöntemlerinin anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri belirlenmiştir.

#### **5.1. Sonuçlar**

##### **5.1.1.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Düzeylerine Yönelik Sonuçlar**

Erzincan’da görev yapan okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerinin ortalama puanı, sosyotropik kişilik özellikleri puanından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç, Serttaş (2015) ve Kayalar (2012)’ in elde ettiği sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Kayalar (2012) ve Serttaş (2015), eğitim yöneticilerinin sosyotropi ve otonomi puanlarının ortalamanın üzerinde olduğu belirlemişlerdir. Kayalar (2012) ve Serttaş (2015), eğitim yöneticilerinin otonomik kişilik özellikleri ortalama puanlarının sosyotropik kişilik özellikleri ortalama puanlarından 3 puan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmada ise, eğitim yöneticilerinin otonomik kişilik özellikleri ortalama puanlarının sosyotropik kişilik özellikleri ortalama puanlarından 18 puan daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, okul yöneticileri daha fazla otonomik kişilik özellikleri göstermektedir.

Elde edilen sonuçların nedeni, verilerin toplandığı sürecin özelliğinden olabilir. Çalışma örnekleminde veriler, 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde toplanmıştır.

Bu eğitim öğretim yılı, pandemi süreci sınırlılıklarında yaşanmıştır ve verilerin bu dönemde toplanması yöneticilerin otonomik kişilik özellikleri ortalama puanlarının, sosyotropik kişilik özelliklerinin ortalama puanlarından daha yüksek olmasına neden olabilir. Çünkü pandemi döneminde okul yöneticileri idari görevli olarak okulları açık tutmuşlar ve genelde de okullarda yalnız çalışmışlardır. Yüz yüze iletişimin minimum seviyede olduğu, okulların öğrencisiz ve öğretmensiz olduğu bu dönemde kendilerini yalnız hissetmiş ve yapılan işler bağlamında özerk hissetmiş olabilirler. Ayrıca, okul yöneticilerinin bu dönemde okula ilişkin kontrol edebilecekleri paydaşların kendilerinden uzak olması ve kontrol edecekleri çevrenin daralmış olması nedeniyle otonomi puanlarının ortalamasını arttırmış olabilir. Bu çalışmada ortaya çıkan okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerinin puan ortalamaları ile sosyotropik kişilik özelliklerinin puan ortalamaları arasındaki puan farkının diğer çalışmalardan daha yüksek olması belirtilen nedenler ışığında açıklanabilir.

#### **5.1.2.Okul Yöneticilerinin Sosyotropik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar**

Okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini yordayan cinsiyet, yaş, medeni hal, görev yapılan kademe ve kıdem değişkenlerinin yordama düzeyleri belirlenmiştir. Sonuç olarak, cinsiyet medeni hal ve kıdem değişkenlerinin okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Diğer bir taraftan, okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini yaş ve görev yapılan kademe değişkenlerinin anlamlı düzeyde yordadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, yaş aralığı 35-48 olan okul yöneticileri, yaş aralığı 49-65 olanlara göre daha yüksek düzeyde sosyotropik kişilik özellikleri göstermektedir. Bunun nedeni yöneticiliğe yeni adım atmış ve deneyimi daha az olan 35-48 yaş arası yöneticilerin yönetmelik, öğretmenleri, velileri vb. okulun paydaşlarını idare etme, milli eğitim müdürlüğü ile yazışmaları doğrudan yapma gibi pek çok yasal yükümlülüğü olan görevleri gerçekleştirilmesini öğrenme sürecinde olmaları olabilir. Çünkü bu görevleri gerçekleştirirken diğer okul yöneticileriyle ve milli eğitim müdürlüğü yetkilileriyle sürekli iletişim halinde olmaları ve süreç içerisinde onların yardımına ihtiyaç duyması olabilir. Bu nedenle, yaşlarından dolayı daha deneyimsiz olan bu yöneticiler astlar ve üstleriyle daha fazla iletişim kurmak durumunda kalmaktadırlar. Ayrıca daha genç olan bu okul yöneticileri, hem milli eğitim müdürlüğü yetkilileri hem diğer okul yöneticileri

hem de kendi okulunda ki personel arasında kabul edilmek ve onaylanmak için daha sosyotropik kişilik özelliklerini göstermiş olabilirler. Ek olarak, daha genç olan bu okul yöneticileri hem astlarıyla hem üstleriyle etkili iletişim kurarak onları mutlu ederek; diğer insanları kırmadan ve kimse tarafından dışlanıp yalnız bırakılmadan yöneticilik sürecine devam etmek istemeleri sosyotropik kişilik özellikleri göstermiş olmalarına neden olabilir.

Sosyotropik kişilik özelliklerini yaş değişkeni bağlamında inceleyen farklı araştırmalar yapılmıştır. Serttaş (2015) yaptığı çalışmada, eğitim yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerinin yaşa göre farklılaşmadığını saptamıştır. Serttaş' ın yaptığı çalışmada yaş gruplarının sayısının 6 olması, anlamlı farkın çıkmamasına neden olmuş olabilir. Bu çalışmada ise, yaş gruplarının 3' e ayrılmış olması yordama katsayılarının anlamlı olmasının nedeni olabilir.

Örnekleme okul yöneticileri olmayan çalışmalarda sosyotropik kişilik özellikleri, yaş değişkeni bağlamında incelenmiştir. Gündüz ve Akıl (2018), örneklemini kadınların oluşturduğu çalışmada, kadınların yaşları ile sosyotropi düzeyleri arasında ilişki olduğunu belirtmiş ve 42 yaş üzerinde olan kadınların daha yüksek sosyotropik kişilik özellikleri gösterdiklerini belirtmişlerdir. Yüce (2019), ergenlerde yaşı artmasıyla sosyotropik kişilik özelliklerinin puan ortalamalarının azaldığını ifade etmiştir ve 14-16 yaş grubunda bulunan öğrencilerin sosyotropi puanlarının; 17-19 yaş grubunda yer alan öğrencilere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Tokmak, Turgut ve Öktem (2012), Turizm ve Otelcilik ön lisans ve lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, 17-19 yaş grubunda olan öğrencilerin sosyotropi puanlarının diğer gruplara göre farklılaştığını ve bu yaş aralığında yer alan öğrencilerin sosyotropi puanlarının daha düşük olduğunu belirtmiştir. Akdemir (2019), öğretmen adaylarının sosyotropik kişilik özelliklerinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özetle, örnekleme okul yöneticileri olmayan çalışmalar incelendiğinde ergenlik, kadınlarda menopoza gibi dönemlerin yarattığı psikolojik etkilerin sosyotropik kişilik özellikleri üzerinde farklılık yaratabileceği söylenebilir.

Ayrıca liselerde görev yapan okul yöneticileri, ilkokullarda görev yapan okul yöneticilerinden daha yüksek düzeyde sosyotropik kişilik özellikleri gösterdikleri görülmüştür. Bu araştırmanın sonucuna benzer olarak, Güçlü (2003)' nün lise

müdürlerinin problem çözme becerileri adlı çalışmasında lise yöneticilerinin problem çözme sürecinde daha çok duygusal tepkiler verdikleri görülmüştür. Otani ve arkadaşları (2012), sosyotropiyi duygusal tepkilerle ilişkilendirmiştir ve sonuç olarak lise yöneticilerinin sosyotropik kişilik özellikleri gösterdikleri saptanmıştır. Liselerde görev yapan okul yöneticileri daha fazla öğretmenle ve reşit olmaya yaklaşan öğrencilere hizmet veriyor olması, onların sosyotropik kişilik özellikleri göstermiş olmalarının nedeni olabilir. Liselerde görev yapan okul yöneticileri, ergenlik dönemine girmiş bireylerle kendilerini kabul ettirerek daha kolay yönlendirme yapmaları bu sonucun ortaya çıkmasının nedeni olabilir.

Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Kayalar (2012) ve Serttaş (2015)' in yaptığı çalışmaların sonucuyla uyumlu olduğu gözlenmektedir. Kayalar (2012) ve Serttaş (2015), eğitim yöneticilerinin sosyotropi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırdığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Örnekleme okul yöneticileri olmayan diğer çalışmalarda ise, sosyotropik kişilik özelliklerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Seymen (2019) ise, öğretmenlerin sosyotropik kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını belirtmiştir. Akdemir (2019), öğretmen adaylarının sosyotropik kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamıştır. Yüce (2019) ise araştırmasında, kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde sosyotropik kişilik özellikleri gösterdiklerini belirtmiştir. Tokmak, Turgut ve Öktem (2012), kadınların sosyotropi puanlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada medeni hal değişkeninin okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Kayalar (2012), Gündüz ve Akıl (2018), Akdemir (2019) ve Öztürk (2020)' ün çalışmalarının sonucuna benzer şekilde olduğu görülmektedir ve sosyotropik kişilik özelliklerinin kişilerin medeni hallerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Seymen (2019), evli olan öğretmenlerin sosyotropi puanlarının yüksek olduğunu saptamıştır.

Bu çalışmada medeni hal değişkeninin okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Kayalar

(2012) ve Serttaş (2015)' ın çalışmalarının sonuçlarına benzer şekilde sosyotropik kişilik özelliklerinin kıdeme göre değişmediğini saptamışlardır.

Özetle, okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini yaş ve görev yapılan öğretim kademe değişkenlerinin yordadığı belirlenmiştir. Liselerde görev yapan 35-48 yaş aralığında yer alan okul yöneticileri sosyotropik kişilik özelliklerine sahip olma olasılığı en yüksek olan bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **5.1.3.Okul Yöneticilerinin Otonomik Kişilik Özelliklerini Yordayan Değişkenlerin Yordama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar**

Okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini yordayan cinsiyet, yaş, medeni hal, görev yapılan kademe ve kıdem değişkenlerinin yordama düzeyleri belirlenmiştir. Sonuç olarak, yaş, görev yapılan kademe, medeni hal ve kıdem değişkenlerinin okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Diğer bir taraftan, okul yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerini cinsiyet değişkeninin anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuca göre, okullarda görev yapan kadın yöneticiler, erkek yöneticilere göre daha yüksek düzeyde otonomik kişilik özellikleri göstermektedirler. Bu sonuca göre, kadın yöneticilerin sayısının az olması, toplumsal kalıp yargılar nedeniyle özerk ve bağımsız kişilik yapısına sahip olabilirler. Ayrıca, erkek yöneticilerle daha az iletişim kurmaları ve bir kadın olarak çevrelerini, okul paydaşlarını kontrol etme çabası otonomik kişilik özelliklerini arttırmış olabilir. Buna ek olarak, verilerin pandemi döneminde toplanmış olması da kadın yöneticilerin otonomik kişilik özellikleri ortalama puanlarının; erkek yöneticilerin ortalama puanlarından daha yüksek olmasının nedeni olabilir.

Bu çalışmaya benzer şekilde Gündüz ve Akıl (2018)' ın kadınlarla yaptığı çalışmada, kadınların otonomik kişilik özellikleri düzeyinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Kayalar (2012), Seymen (2019), Serttaş (2015) ve Kabakçı (2001) kişilerin otonomi puanlarını cinsiyete göre karşılaştırdığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. McBride ve arkadaşları (2004), Hithit ve Şimşek (2021) ve Tokmak, Turgut ve Öktem (2013), erkeklerin otonomi düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kwon ve arkadaşları (2001) yaptığı çalışmada, cinsiyete göre otonomik kişilik özelliğini incelendiğinde, bu çalışmanın

aksine erkeklerin otonomik özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Newman ve arkadaşları (2009), otonomiye ise erkeksi faktörlerle yüksek ilişki içerisinde açıklamıştır. Örneklemi farklı kültürlerde olan uluslararası yayınlarda, erkeğin daha yüksek çıkmasının nedeni, kültürel farklılıklar olabilir. Diğer bir ifadeyle, çalışma ve eğitim hayatında kadınların konumlandığı yer, kültürden kültüre farklılık gösterebilir. Bu nedenlerden dolayı, çalışmada kadın okul yöneticilerinin otonomik kişilik özellikleri, erkek okul yöneticilere göre daha yüksek düzeyde bulunmuş olabilir.

Bu çalışmada yaş değişkeninin okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Serttaş (2015), Akdemir (2019), Gündüz ve Akıl (2018), Tokmak, Turgut ve Öktem (2012) ve Seymen (2019)' in yaptığı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda, otonomik kişilik özelliklerinin yaşa göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yüce (2019) ise, ergenlerin otonomik kişilik özelliklerini yaş değişkenine göre incelediğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. Bu sonuca göre 17-19 yaş aralığında olan ergenlerin otonomi düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır.

Elde edilen bulgulara göre, kıdem değişkeninin okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Kayalar (2012) ve Serttaş (2015)' in yaptığı çalışmalarla uyum göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda, eğitim yöneticilerinin otonomik kişilik özellikleri düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada medeni hal değişkeninin okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, Kayalar (2012), Gündüz ve Akıl (2018), Akdemir (2019) ve Öztürk (2020)' ün çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Bu çalışmalarda, otonomi düzeylerinin medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Bu çalışmaların aksine Seymen (2019) ise, bekâr öğretmenlerin otonomi puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özetle, okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerini cinsiyet değişkeninin yordadığı belirlenmiştir. Kadın okul yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerine sahip olma olasılığı en yüksek olan bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.4.Sosyotropik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemlerinin Türlerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar**

Farklı düzeylerde sosyotropik kişilik özelliklerine sahip olan okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma çözme yöntemleri de farklılaşmaktadır. Bu bağlamda, yüksek düzeyde sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan okul yöneticileri en fazla tümleştirme yöntemini kullanmaktadır. Okul yöneticilerinin çatışma çözme yöntemi olarak sırasıyla ödün verme, uzlaşma ve hükmetme yöntemini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Düşük düzeyde sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan okul yöneticileri en fazla hükmetme yöntemini kullanmaktadır. Okul yöneticilerinin çatışma çözme yöntemi olarak sırasıyla uzlaşma, ödün verme ve tümleştirme yöntemini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi yüksek olan okul yöneticileri çatışma çözme yöntemi olarak en fazla tümleştirme yöntemini kullandıkları belirlenmiştir. Bu sonuç, sosyal gruplarda yer alabilen, etkili iletişim kurabilen sosyotropik kişilik özelliğine sahip okul yöneticilerinin işbirliğine dayalı problem çözme temel alan çatışma çözme yöntemlerinden tümleştirme stratejisini temel almaları uygun görülmektedir. Ayrıca, sosyal ilişkilerine önem veren sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi yüksek olan okul yöneticileri çatışma çözme yöntemi olarak hükmetme stratejisini en düşük oranda kullandıkları görülmektedir. Etkili iletişim kurma ve sosyal becerileri yüksek olan bu kişilerin hükmetme stratejisini en az düzeyde kullandıkları görülmektedir.

Diğer bir taraftan, sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi düşük olan okul yöneticileri çatışma çözme yöntemi olarak en fazla hükmetme stratejisini kullandıkları saptanmıştır. Paydaşların onayını ve görüşünü yeteri kadar almayan, sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi düşük olan okul yöneticileri çatışma yaşanması durumunda, kendi amaçlarını gerçekleştirebilmek için konumunun getirdiği gücü kullanarak, çatıştığı kişilerin ilgi ve isteklerini daha az düzeyde önemseyerek çatışmayı çözmeye çalıştıkları söylenebilir. Sosyotropik kişilik özellikleri düzeyi düşük olan okul yöneticilerinin çatışma çözerken en az düzeyde tümleştirme stratejisini kullandıkları saptanmıştır.

Diğer paydaşlarının onayını ve görüşünü daha az düzeyde alan bu okul yöneticilerinin, yaşanacak bir çatışma durumunda çatıştıkları kişiler ile ortak bir karar çerçevesinde çatışmayı çözüme kavuşturdukları tümleştirme yöntemini daha az kullandıkları saptanmıştır.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin sosyotropik kişilik düzeylerine göre çatışma çözme yöntemlerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu çalışmaya benzer nitelikte olan Serttaş (2015)' ın araştırmasında eğitim yöneticilerinin sosyotropik kişilik özelliklerine göre problem çözme yöntemleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, sosyotropik kişilik özelliği ile problem çözmenin alt boyutu olan aceleci yaklaşım arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bu sonuca ek olarak, yüksek sosyotropik kişilik özelliği gösteren yöneticilerin, kişilerarası ilişkilerde daha az tedbirli davrandıkları görülmüştür.

Örnekleme eğitim yöneticileri olmayan çalışmalarda, sosyotropik kişilik özellikleri farklı değişkenler bağlamında incelenmiştir. Örneğin; üniversite öğrencilerinin iletişim ve çatışma çözme becerisi eğitim programının, sosyotropik kişilik düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Karahan (2009), üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, iletişim ve çatışma çözme becerisi eğitim programının sosyotropik kişilik düzeylerine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, iletişim ve çatışma çözme programı eğitimini alan öğrencilerin sosyotropi düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Balık (2017), üniversite öğrencilerinin sosyotropik kişilik özellikleriyle stresle başa çıkma tarzları ve ruhsal belirtiler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda, sosyotropik kişilik özelliklerine sahip olan üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzı olarak çaresiz yaklaşımı kullandıkları sonucuna ulaşımlardır.

Sato ve arkadaşlarının (2004), üniversite öğrencileri ile yaptıkları sosyotropi ve duruma özgü kaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, yüksek sosyotropik özellik gösteren kişilerin belirsiz durumlarda ve kaygılı oldukları anlarda depresyona meyilli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.5.Otonomik Düzeyi Yüksek ve Düşük Yöneticilerin, Kullandıkları Çatışma Çözme Yöntemlerinin Türlerinin Belirlenmesine Yönelik Sonuçlar**

Farklı düzeylerde otonomik kişilik özelliklerine sahip olan okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma çözme yöntemleri farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, okul yöneticilerinin yüksek ve düşük otonomik kişilik özelliğine sahip olmaları ile tümleştirme, ödün verme, uzlaşma ve hükmetme stratejilerini kullanma üzerinde farklılık yaratmamaktadır. Okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma çözme yöntemlerinin, otonomik kişilik düzeyine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile, otonomik kişilik özelliklerinin çatışma çözme yöntemlerini kullanma üzerinde önemli bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Çünkü otonomik kişilik özelliğine sahip olan bireyler problemin türüne göre öznel çözüm üretmeleri bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Bu sonuç, özerk olan otonomik kişilik özelliklerine sahip yöneticileri başarıyı getiren sonuca ulaşabilmek için öznel kararlar alarak çatışma çözme yöntemlerini kullanabildiklerini göstermektedir.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin otonomik kişilik düzeylerine göre çatışma çözme yöntemlerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu çalışmaya benzer nitelikte olan Serttaş (2015)' ın araştırmasında eğitim yöneticilerinin otonomik kişilik özelliklerine göre problem çözme yöntemleri incelenmiştir. Okul yöneticilerinin otonomik kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Otonomik kişilik düzeyi yüksek olan okul yöneticilerinin kişilerarası ilişkilerde daha çok tedbirli davrandıkları gözlemlenmiştir.

Örneklemini eğitim yöneticileri oluşturmayan çalışmalarda, otonomik kişilik özellikleri ve çatışma yönetimi tarzları incelenmiştir. Yanık, Örtlek ve Kalaner (2020), sağlık kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin otonomik kişilik özelliği ile çatışma yönetim tarzlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, otonomik kişilik özellikleri ile işbirliği-uzlaşma aranda pozitif yönlü bir ilişki ve otonomik kişilik özellikleri ile uyma arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Balık (2017), üniversite öğrencilerinin sosyotropik kişilik özellikleriyle stresle başa çıkma tarzları ve ruhsal belirtiler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda, otonomik kişilik özelliklerine sahip olan üniversite

öğrencilerinin stresle başa çıkarken kendine güven yaklaşımı, iyimser yaklaşım ve boyun eğici yaklaşımı kullandıkları görülmüştür.

Sato ve arkadaşlarının (2004), üniversite öğrencileri ile yaptıkları otonomi ve duruma özgü kaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, yüksek otonomiye sahip olan kişilerin ise özerkliklerini kaybetme ihtimallerinin oldukları zamanlarda depresyona meyilli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

## **5.2.Öneriler**

1.Bu çalışma yalnızca Erzincan ilinde görev yapmakta olan yöneticilere yönelik yapılmış olup ulaşılan sonuçların genellenebilmesi için ilerleyen zamanlarda yapılacak araştırmalarda daha geniş örneklem gruplarında tekrarlanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

2.Okul yöneticilerinin çatışmaları daha rahat bir şekilde çözebilmeleri için, okullarda çatışma çözme yöntemlerine yönelik seminer uygulanabilir.

3.Okul yöneticilerinin sosyotropi-otonomi özelliklerinin birlikte geliştirilmesine yönelik yapılacak olan çalışmalar, çatışmaları önlemede ve çözmede yardımcı olabilir. Sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programlarına yer verilebilir.

4.Çalışmada kişilik özellikleri ile çatışma çözme tarzının ilişkili olduğu, bu nedenle eğitim örgütlerine yönetici ataması yapılırken kişilik özelliklerinin de göz önüne alınması yarar sağlayacağı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, E., (2019). *Öğretmen adaylarının sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Arslantaş, H. İ., & Özkan, M. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin çatışma yönetimi yaklaşımlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 555-570.
- Arvasi, S. (1995). Eğitim Sosyolojisi. Burak Yayınevi, İstanbul.
- Aydın, E., & Purutçuoğlu, E. Bir Sosyal Hizmet Çalışması: Hemodiyaliz Hastalarının Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (4), 6-17.
- Aydın, Mustafa; *Eğitim Yönetiminin Kendine Özgü Yönleri*, Ankara 2018, s. 155-156.
- Babadağ, K. (2001). Meslekleşme ve Kadın. I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi. Antalya. Kongre Kitabı: 35-39.
- Bagby, R. M., Gilchrist, E. J., Rector, N. A., Dickens, S. E., Joffe, R. T., Levitt, A., & Kennedy, S. H. (2001). The stability and validity of the sociotropy and autonomy personality dimensions as measured by the Revised Personal Style Inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 25(6), 765-779.
- Barutçu, E., & Öktem, Ş. (2003). İş-iş gören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi: Bir uygulama. Denizli: 9. *Ulusal Ergonomi Kongresi*.
- Barnett, B. G., Shoho, A. R., & Oleszewski, A. M. (2012). The job realities of beginning and experienced assistant principals. *Leadership and Policy in Schools*, 11(1), 92-128.
- Beck, A. T. (1987). Cognitive models of depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 1, 2-27.
- Beck, R., Taylor, C., & Robbins, M. (2003). Missing home: Sociotropy and autonomy and their relationship to psychological distress and homesickness in college freshmen. *Anxiety, stress, and coping*, 16(2), 155-166.
- Bieling, P.J., Beck, A.T., Brown, G.K. (2000). The sociotropy-autonomy scale: Structure and implications, *Cognitive Therapy and Research*, 24(6): 763-780.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayınları.
- Busher, H. And Barker, B. (2003). The crux of leadership: Shaping school culture by contesting the policy contexts and practices of teaching and learning. *Educational Management Administration Leadership*, 31(1), 51- 65.
- Büyükbayram, A., Arabacı, Lb, Gülsenay, Taş., & Varol, D. (2016). Öğrencilerin zihinsel zekası ve sosyotropi, kişilik özellikleri ile arasındaki ilişkilerle arasındaki ilişki ile benzerlik gösterir. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (3), 29-37.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2015). *Örgüsel davranış*. Ankara, Siyasal Kitapevi.

- Cüceloğlu, D. (1997). Yeniden İnsan İnsana. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, F. (2006). Türk eğitim sisteminde hedefler ve hedef belirlemede yeni yönelimler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 1-15.
- Clark, D. A, Steer, R. A, Beck, A. T, Ross, L (1995). Psychometric Characteristics Of Revised Sociotropy And Autonomy Scales In College Students. *Behav Res Ther.* Mar ;33 (3):325-34 Volume:13.
- Davis, K. (1998). İşletmede İnsan Davranışı.(Çev:Kemal Tosun ve diğerleri). İstanbul:İşletme Fakültesi Yayınları No:199.
- Demir, S., Tufan, G., & Erem, O. (2010). Sociotropic or autonomous personality and problem solving in peritoneal dialysis patients. *Journal of International Medical Research*, 38(4), 1491-1496.
- Duman, S. Okul Yöneticilerinin Yeterliliklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri: Kız Meslek Lisesi Örneği. *International Journal of Active Learning*, 6(1), 14-51.
- English, F.W. And Hill, J. C. (1990). Restructuring: The Principal and Curriculum Change. A report of the NASSP curriculum council. National Association of Secondary School.
- Erdoğan, İ. (1983). İşletmede Davranış. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Eren, E. (1991). Yönetim ve organizasyon. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Ertürk, S. (1972). Eğitimde “Program” Geliştirme, Ankara: H.Ü. Yayını.
- Fairbrother, N., Moretti, M. (1998). Sociotropy, Autonomy and Self-discrepancy: Status in depressed, Remitted Depressed and Control Participants, *Cognitive Therapy and Research*, 22(3), 279-296.
- Gorski J, Young M.A. (2002). Sociotropy/autonomy, selfconstrual, response style, and gender in adolescents, *Personality and Individual Differences*, 32: 463–478.
- Grant C, Gardner K, Kajee F, Moodley R & Somaroo S. (2010). Teacher leadership: A survey analysis of KwaZulu-Natal teachers’ perceptions. *South African Journal of Education*, 30(3):401–419.
- Greenberg, J. (1999). Managing Behavior in Organizations. 2.Basım. Prentice Hall New Jersey.ABD.
- Gündüz, D. F., & Akıl, A. M. (2018). Çalışan Ve Çalışmayan Kadınların Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(1), 31-45.
- Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, R., Erdem, E., & Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2013), 167-179.
- Güven, Ş. D., Çidem, A., Ülker, T., Özata, K., Kuzgun, H., & Adıbelli, Ş. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Özerklik Düzeyleri. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi/ Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11 (2).

- Hithit, M., & Şimşek, T. Sosyotropik Otonomik Kişilik Özelliklerine Göre Lise Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 39-55.
- Kabakçı, E. (2001). Üniversite öğrencilerinde Sosyotropik/Otonomik kişilik özellikleri, yaşam olayları ve depresif belirtiler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(4): 273-282.
- Karahan, T.F. (2009). Bir İletişim ve Çatışma Çözme Becerisi Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Sosyotropi Düzeylerine Etkisi. *Eğitim Bilimleri: Teori ve Uygulama*, 9 (2), 787-797.
- Karip, E. (2003). Çatışma Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kayalar, F. (2012). Okul müdürleri ve müdür yardımcıları ile eğitim denetmenlerinin bazı değişkenlere göre sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri (Erzincan il örneği).
- Kayhan, Ü. Ve Eroğlu, G. (2002). Bir eğitim ortamı olarak okul (yapı, işleyiş ve ilişkiler). Ankara: Damga Yayınevi.
- Kirel, Ç. (2013). Çatışma. S. Ünlü. (Ed), Sosyal Psikoloji 2. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2272 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1619, 3. Baskı, Eskişehir.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği (10. Bs.). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kösehan, A. (2005). Örgütlerde Çatışma ve Yönetimi, Denizli’de Bir Örnek. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli
- Kwon, P.D., Campbell, G. And Williams, M.G., (2001).“Sociotropy and Autonomy: Preliminary Evidence for Construct Validity Using TAT Narratives”,*Journal Of Personality Assessment*, Vol:77, No:1, 128–138.
- Lynch, T.R., Robins, C.J., Morse, J.Q. (2003). Couple functioning in depression: the roles of sociotropy and autonomy. *Journal Of Clinical Psychology*, Vol. 59(12), 1349-1350.
- Mcbride, C., Bacchiochi, J. R., & Bagby, R. M. (2005). Gender differences in the manifestation of sociotropy and autonomy personality traits. *Personality and individual Differences*, 38(1), 129-136.
- MEB Mevzuat Bankası, (2013), *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18812&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alınmıştır (erişim: 16.11.2021).
- Griva, K., Davenport, A., Harrison, M., & Newman, S. (2010). Hastanede hastalık, tedavi algıları ve depresyonun değerlendirilmesi- vs. ev tabanlı diyaliz yöntemleri. *Psikosomatik araştırma dergisi*, 69 (4), 363- 370.
- Otani, K., Suzuki, A., Kamata, M., Matsumoto, Y., Shibuya, N., & Sadahiro, R. (2012). Kişilerarası duyarlılık, sağlıklı deneklerde sosyotropi ile ilişkilidir, ancak özerklikle ilişkili değildir. *Sinir ve Akıl Hastalıkları Dergisi*, 200 (2), 153-155.
- Özdayı, N. (2001). Eğitim yöneticilerinin yetki devri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(13), 151-164.

- Rahim M. A. (1983). Rahim Organizational Conflict Inventories: Professional Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
- Rahim, M. A. Ve Magner, R. N. (1995). Confirmatory Factor Analysis of The Styles of Interpersonal Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 80 (1), 125.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International journal of conflict management*.
- Robbins, S. (1974), *Managing Organizational Conflict*, Prentice-Hall Inc, Englewoods Cliffs, New Jersey.
- Robins, C. J., Block, P., & Peselow, E. D. (1989). Relations of sociotropic and autonomous personality characteristics to specific symptoms in depressed patients. *Journal of Abnormal Psychology*, 98(1), 86
- Sato, T.; Mccann, D.; Ferguson-Isaac, C. Sociotropy—Autonomy and Situation-Specific Anxiety. *Psychol. Rep.* 2004, 94, 67–76.
- Seymen, Y. (2019). *Öğretmenlerin otonomi-sosyotropi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Sharp, W. L., And Walter J.K. (2003). *The Principal As School Manager*. (Second Edition). Maryland: Scarecrow Pres Inc.
- Shepard, H.A. “Responses to Situations of Competition and Conflict” , Power and Conflict in Intra-Organizational Conflict” , *Administrative Science Quarterly*. March, 1966.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141- 165.
- Şahin, N., Ulusoy, M., & Şahin, N. (1993). Exploring the sociotropy-autonomy dimensions in a sample of Turkish psychiatric inpatients. *Journal of Clinical Psychology*, 49(6), 751-763.
- Taşan N. Çatışma Çözme Eğitimi Ve Akran Arabuluculuğu. Öner U, ed. Nobel Yayın Dağıtım Tic Ltd Şti, Ankara, 2010.
- Türk Dil Kurumu (2021) Kişilik. <https://sozluk.gov.tr/> (Accessed 4.09.2021).
- Tokmak, İ., Turgut, H., & Öktem, Ş. (2013). Turizm ve otelcilik öğrencilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 83-95.
- Töremen, F. Ve Kolay, Y. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160.
- Yağcıoğlu, B. D. (1997). Örgütlerde çatışma düzeyleri ve çatışmanın ele alınış stilleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.
- Yalçın, A., & Erçen, A. E. Y. (2004). Kültür ile şekillenen çatışma tepkileri üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2).
- Yanık, A., Örtlek, M., & Kalaner, A. (2020). Sağlık Yöneticilerinin Otonomi Kişilik Özelliği Ve Çatışma Yönetimi Tarzlarının Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 603-622.

- Yıldızoğlu, H. (2013). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yüce, Z. (2019). *Ergenlerin sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ile sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişki* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Zembat, R. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin okul yöneticisi, meslektaşları ve aileler bağlamında algıladıkları çatışma durumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(163).



## **ETİK KURUL ONAYI**

Bu çalışma için etik kurul onayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu) 28/09/2020 tarihli ve 08-01 numaralı kararı ile alınmıştır.



## EKLER

### EK-1. Araştırma İzni



T.C.  
ERZİNCAN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 45468433-605.01-E.18700709  
Konu : Araştırma İzni.

31.12.2020

#### MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün  
21.01.2020 tarih ve 1563890 (Genelge 2020/2) sayılı yazısı.  
b)Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün  
17/12/2020 tarih ve 48955 sayılı yazısı.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ecem TORAMAN'ın "**Sosyotropik -Otonomik Kişilik Özelliğine Sahip Okulöncesi Ve İlkokul Yöneticilerinin Okullarda Yaşanan Öğretmen Yönetici Çekişmelerinde İş Çözme Becerilerinin İncelenmesi**" konulu araştırma çalışması yapmak istediklerine ilişkin ilgi (b) yazısı ve araştırma çalışması ilişikte sunulmuştur.

İlgi (a) Genelge esaslarına göre "İl Millî Eğitim Anket-Araştırma-Tez Çalışmalarını Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenen ilgililerin anket - ölçek çalışmasını ilimiz resmi anaokulu ve ilkokullarında uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin EROL  
Şube Müdürü

OLUR  
31.12.2020

Aziz GÜN  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:  
-Komisyon Kararı (1 Sayfa)  
-Yazı ve Ekleri (14 Sayfa)

Mengüceli Mah. Kamu Lojmanları 1311. Sokak-ERZİNCAN  
Elektronik Ağ: <http://erzincan.meb.gov.tr>  
e-posta: [arge24@meb.gov.tr](mailto:arge24@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: Hüseyin EROL - Şube Müdürü  
Tel: (0 446) 214 20 73-12 13  
Faks: (0 446) 214 11 85

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 09c8-9490-3b52-8362-0edd kodu ile teyit edilebilir.

## **EK-2. Kişisel Bilgiler Formu**

Bu çalışma Doç. Dr. Fethi KAYALAR danışmanlığında Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Ecem TORAMAN tarafından yürütülmektedir. Saygıdeğer Okul Yöneticilerimiz; okul yöneticilerinin sosyotropik-otonomik kişilik düzeylerinin tespiti ve çatışma çözme becerileri arasındaki ilişkisini belirlemeyi amaçlayan gerçekleştirilen bir araştırma yapılmaktadır. Ekte sunulan ölçek aracılığıyla görüşlerinizden yararlanılmak istenmektedir. Görüşleriniz yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Ölçek, toplu olarak değerlendirileceğinden forma adınızı yazmanıza gerek yoktur. Bu ölçek kişilerle olan etkileşim tarzını belirlemek amacıyla uygulanmaktadır. Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra sizi hangi derece tanımladığını yanında yer alan derecelendirilmiş cetvel üzerinde işaretleyiniz (0.Hiç tanımlamıyor 1.Biraz tanımlıyor 2. Oldukça iyi tanımlıyor 3. İyi tanımlıyor 4. Çok iyi tanımlıyor).

**Cinsiyet: Kadın\ Erkek**

**Okul Türü: ...**

**Medeni hal: Evli\ Bekar**

**Kıdem:....**

**Yaş:....**

### EK-3. Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri Ölçeği

|                                                                                                       | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1.Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibi hissedirim                               |   |   |   |   |   |
| 2. Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir.                                                  |   |   |   |   |   |
| 3. İyi bir iş yaptığımda bunu benim bilmem, başkalarının bilmesinden daha önemlidir.                  |   |   |   |   |   |
| 4. Yaşadığım güzel olayları başka insanlarla paylaştığımda o olaylar bana daha güzel gelir.           |   |   |   |   |   |
| 5. Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım.                                                 |   |   |   |   |   |
| 6. İnsanlar benim davranışlarımı ya da yaptığım işleri yönetmeye kalkarlarsa rahatsız olurum.         |   |   |   |   |   |
| 7. İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir.                                                            |   |   |   |   |   |
| 8. Hafta sonlarında başkalarıyla birlikte olacağım bir etkinlik planlamazsam kendimi kötü hissedirim. |   |   |   |   |   |
| 9. Bir grubun üyesi olmaktansa, kendine özgü bir birey olmayı daha değerli görürüm.                   |   |   |   |   |   |

|                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10. Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim.                                                                    |  |  |  |  |  |
| 11. İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim.                                          |  |  |  |  |  |
| 12. Bir konuda kendimi haklı görüyorsam, başkalarının hoşuna gitmese de düşünce ve duygularımı açıkça söylemekten çekinmem.          |  |  |  |  |  |
| 13. Misafirlikteyken sadece oturup konuşmaktan rahatsız olurum. Bunun yerine, bir şeyler yapmayı isterim.                            |  |  |  |  |  |
| 14. Bir işte insanın kendi amaçlarına ve standartlarına ulaşması, diğer insanların koyduğu standartlara ulaşmasından daha önemlidir. |  |  |  |  |  |
| 15. Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yapmam.                                                                   |  |  |  |  |  |
| 16. Yalnız başıma uzun yürüyüşler yapmaktan hoşlanırım.                                                                              |  |  |  |  |  |
| 17. Diğer insanların beni sevmeleri, önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir.                                                  |  |  |  |  |  |
| 18. Bir lokantada kendi başıma akşam yemeği yemek beni rahatsız eder                                                                 |  |  |  |  |  |

|                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 19. Hayatımdaki bir insanın bana gerçekten ilgi duyduğunu hissetmezsem yaptığım işlerden zevk almam. |  |  |  |  |  |
| 20. Bir şey yapmaya karar verirken başka kişilerin düşüncelerinden etkilenmem.                       |  |  |  |  |  |
| 21. Kalkıp istediğim yere gidebilme özgürlüğüne sahip olmak benim için çok önemlidir.                |  |  |  |  |  |
| 22. İşimde başarılı olmak, benim için arkadaş edinmekten daha önemlidir.                             |  |  |  |  |  |
| 23. Duygularımı kontrol altında tutmanın önemli olduğuna inanırım.                                   |  |  |  |  |  |
| 24. Diğer insanların yanıdayken, benden ne beklediklerinden emin olmazsam rahatsız olurum.           |  |  |  |  |  |
| 25. Diğer insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmelerinden daha rahat kabul ederim.         |  |  |  |  |  |
| 26. İlk defa gideceğim bir yeri tek başıma ziyaret etmek, benim için eğlenceli olmaz.                |  |  |  |  |  |
| 27. Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa, beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim.             |  |  |  |  |  |
| 28. Diğer insanlarla yakın ilişkiler içinde olmaktansa, sürekli                                      |  |  |  |  |  |

|                                                                                                               |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| çalışıp iş çıkarmak benim için daha önemlidir.                                                                |  |  |  |  |  |
| 29. Beni sevmediklerini bildiğim insanların yanında rahatsız olurum.                                          |  |  |  |  |  |
| 30. Bir amaç benim için önemliyse, diğer insanları rahatsız etse bile o amaca ulaşmaya çalışırım.             |  |  |  |  |  |
| 31. Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur.                                                        |  |  |  |  |  |
| 32. Bir amaca ulaştığım zaman insanlardan gelecek övgülerden çok, o amaca ulaşmaktan ötürü memnunluk duyarım. |  |  |  |  |  |
| 33. Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleri dikkatlice seçerim.                      |  |  |  |  |  |
| 34. Geceleri evde tek başıma kaldığımda, kendimi yalnız hissederim.                                           |  |  |  |  |  |
| 35. Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü fark ederim.                                               |  |  |  |  |  |
| 36. Kendi planlarımı kendim yapmayı tercih ederim, böylece diğerleri tarafından kontrol edilmem.              |  |  |  |  |  |
| 37. Çevremde başka insanların olmasına ihtiyaç duymadan, bütün bir gün rahatça tek başıma kalabilirim.        |  |  |  |  |  |
| 38. Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların                                                |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm.                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 39. Bir işi bitirmek, insanların o konuda nasıl tepki göstereceklerini düşünüp endişelenmekten daha önemlidir.                             |  |  |  |  |  |
| 40. Boş zamanlarımı diğer insanlarla birlikte geçirmekten hoşlanırım.                                                                      |  |  |  |  |  |
| 41. Özel hayatıma karışıldığını düşündüğüm için, özel soruları yanıtlamayı sevmem.                                                         |  |  |  |  |  |
| 42. Bir sorunum olduğunda, başkalarının beni etkilemelerine izin vermektense, sorunu kendi başıma düşünüp bir çözüm bulmayı tercih ederim. |  |  |  |  |  |
| 43. İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler.                                                |  |  |  |  |  |
| 44. Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum.                                             |  |  |  |  |  |
| 45. Diğer insanların hedeflerini kabul etmektense, kendi hedeflerimi ve standartlarımı kendim belirlemeyi tercih ederim.                   |  |  |  |  |  |
| 46. Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.                                                                               |  |  |  |  |  |
| 47. Diğerleri tarafından beğenilip/sevilmek ve onaylanmak benim için önemlidir.                                                            |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 48. Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülünden daha zevklidir.                                                      |  |  |  |  |  |
| 49. Diğer insanlarla yakın ilişkiler kurduğumda kendimi emniyette hissedirim.                                                      |  |  |  |  |  |
| 50. Diğer insanlarla beraber olduğumda, onların benimle birlikte olmaktan hoşlanıp hoşlanmadıklarını anlamak için ipuçları ararım. |  |  |  |  |  |
| 51.Yalnız başıma uzaklara gidip, yeni yerler keşfetmeyi, araştırmayı severim.                                                      |  |  |  |  |  |
| 52. Herhangi bir kişinin bana kızdığını düşünsem de özür dilemek istemem.                                                          |  |  |  |  |  |
| 53. Başıma tatsız bir olay gelirse, başvuracağım bir yakınımın olduğundan emin olmak isterim.                                      |  |  |  |  |  |
| 54. Uzun bir toplantıda sonuna kadar oturmak zorunda kalırsam, kendimi hapsedilmiş gibi hissedirim.                                |  |  |  |  |  |
| 55. İnsanların benim özel hayatıma ait konularda soru sormalarından ya da fikir vermelerinden hoşlanmam.                           |  |  |  |  |  |
| 56. Diğerlerinden farklı olmak beni rahatsız eder.                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 57. Bence bir hapisanede bulunmanın en zor yanı, özgürce                                                                           |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| dolaşamamaktır.                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 58. Yaşlanmanın en kötü yanı yalnız kalmaktır.                                                                 |  |  |  |  |  |
| 59. Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim.                                                |  |  |  |  |  |
| 60. Diğer insanlar beni reddedecek olsa bile haklarımı savunmaya devam ederim.                                 |  |  |  |  |  |
| Okulunuzda öğretmenlerle aranızda yaşanan problemleri ne şekilde çözüyorsunuz?(En az 3 cümle ile açıklayınız.) |  |  |  |  |  |

**Ek-4. Okul Yöneticilerinin Çatışma Çözme Yöntemlerine İlişkin Örnek Kodlama Formu**

**Değerli uzman,**

**Okul yöneticilerinin çatışma çözme yöntemlerine ilişkin verdiği yanıtlar Rahmi (2002)' ye göre kodlanması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede aşağıda okul yöneticilerinin verdiği yanıtlar ve Rahmi (2002)' nin çatışma çözme yöntemleri bağlamında iki boyutlu bir kodlama formu oluşturulmuştur. Sizden beklenen verilen yanıtların hangi çatışma çözme yöntemine girebileceğini ilişkin işaretleme yapmanızdır.**

|                                                                                                                                                                                                                | <b>Kaçınma<br/>(1)</b> | <b>Tümleştirme<br/>(2)</b> | <b>Uzlaşma<br/>(3)</b> | <b>Hükmetme<br/>(4)</b> | <b>Ödün<br/>verme<br/>(5)</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Genelde alttan almaya çalışırım. Empati yaparım. Haklı da olsam kimsenin kalbini kırmamaya çalışarak çözmeye çalışırım. Kırmışsam da tekrar konuşup düzeltirim. Genelde problemsiz bir çalışma hayatım vardır. |                        |                            |                        |                         |                               |
| Karşılıklı görüşerek. Onları dinleyerek. Onların görüş ve önerilerine değer vererek. Onlarla öfkeli olduklarında değil de daha sakin bir anda konuşurum. Ortak bir çözüm getirmeye çalışırım                   |                        |                            |                        |                         |                               |
| Bazı sorunları görmezden gelirim. Öğretmenlerle hiç sorun yaşamadım, anlayışlı bir yöneticiyim.                                                                                                                |                        |                            |                        |                         |                               |
| Resmi işlemleri uygulamaya koyarım.                                                                                                                                                                            |                        |                            |                        |                         |                               |

|                                                                                                             |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| İstişare yapıp ortak bir akıl oluşturmaya çalışırım.                                                        |  |  |  |  |  |
| Uzman eşliğinde görüşme sağlayarak, karşılıklı olarak sorunların çözümüne ulaşmaya çalışırım.               |  |  |  |  |  |
| Okulda huzur ortamı bozulmaması için alttan alırım.                                                         |  |  |  |  |  |
| Konuşarak, istişare ederek, görüş alışverişi yaparak, saygı çerçevesinde sorunu konuşarak, hasbihal ederek. |  |  |  |  |  |

## ÖZGEÇMİŞ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Ad Soyad: Ecem TORAMAN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                       |
| <b>Eğitim Bilgileri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                       |
| <b>Lisans</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                       |
| <b>Üniversite</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi |
| <b>Fakülte</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Eğitim Fakültesi                      |
| <b>Bölümü</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Okul Öncesi Öğretmenliği              |
| <b>Makale ve Bildiriler</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                       |
| <p>1. KAYALAR, F., TORAMAN, E., &amp; KAYALAR, M. T. (2020). Investigation of Parents' Views on Distance Education During the Pandemic Process. <i>Asst. Prof. Dr. Mehmet Necati CIZRELIOGULLARI, Ph. D</i>, 326.</p> <p>2. Toraman, E.,&amp; KAYALAR, F. (2020, Ocak). Pandemi Sürecinde Öğrencilerin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi.(Online Dergi). Journal of Social and Humanities Sciences Research. Elde edilme tarihi: 25 Eylül 2022, <a href="http://www.jshsr.org/DergiTamDetay.aspx?ID=2228&amp;Detay=Ozet">http://www.jshsr.org/DergiTamDetay.aspx?ID=2228&amp;Detay=Ozet</a>.</p> |                                       |