



**Article Information**

**Article Type:** Research Article

**This article was checked by iThenticate.**

**Doi Number:** <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3257>

## EXAMINATION OF SCHOOL MANAGEMENT SKILLS ACCORDING TO THE MANAGEMENT PROCESS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL ADMINISTRATORS

### MESLEK LİSESİ YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM SÜREÇLERİNE GÖRE OKUL YÖNETME BECERİLERİNİN İNCELENMESİ

**Feray EREN<sup>1</sup>**

#### **Abstract**

The research, which was carried out in order to reveal the school management skills of vocational high school administrators according to the management processes, was carried out with the survey model. The study group of the research consists of teachers working in vocational high schools in Fatsa district of Ordu province in the 2021-2022 academic year. No sampling method was used in the study, and all 157 teachers who answered the research questionnaire were included. The data collected through the online survey form were analyzed by loading into the SPSS 22 analysis program without any changes. The coefficient of variance, skewness and kurtosis, test of normality analysis results and the detrended normal q-q plot table with histogram were examined to determine whether the data showed normal distribution, and the data were interpreted using non-parametric tests to determine whether the data did not show normal distribution. When the research findings are examined, according to the teachers working in the vocational high school who participated in the study, the skills and sub-dimensions of vocational high school managers are "Often/High"; it was concluded that there was no statistically significant differentiation between the teachers' gender, vocational seniority and the working time with the same manager, but there was statistically significant differentiation in the interest of cultural teachers in the organization sub-size according to the branch variable.

**Keywords:** Vocational high school, management processes, management skills.

#### **Özet**

Meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin öğretmen görüşleriyle ortaya konulması amacıyla yürütülen araştırma, tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde Ordu ili Fatsa ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp araştırma anketine cevap veren 157 öğretmenin tümü dahil

<sup>1</sup> Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, ferayeren52@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7118-7760

edilmiştir. Çevrimiçi anket formu yoluyla toplanan veriler herhangi bir değişiklik yapılmadan SPSS 22 analiz programına yüklenerek analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere varyans katsayısı, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis), normallik testi analiz sonuçları ve histogram ile detrended normal q-q plot tablosu incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermemesinin tespiti zrine non-parametrik testler kullanılarak veriler yorumlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerileri ve alt boyutlarının “Çoğu zaman/Yüksek” düzeyinde olduğu ve öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, branş (örgütlenme alt boyutu hariç) ve aynı yönetici ile çalışma süresine göre meslek lisesi yöneticilerinin ölçek genelinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşmadığı ancak branş değişkenine göre örgütlenme alt boyutunda kültür öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek lisesi, yönetim süreçleri, yönetme becerileri.

## GİRİŞ

Örgütler, sistem içinde istenilen hedeflere ulaşmak için belirli yönetim süreçlerini takip etmektedir (Açıl, 2020). Değişim ve gelişim süreci, doğal olarak organizasyon yapısını ve yönetim çalışmalarını etkilemektedir. İnsan potansiyelinin yeni bakış açılarıyla nasıl işlevsel hale getirileceğine ve çalışanların daha fazla bilgi ve beceriyle nasıl yönetileceğine ilişkin mevcut yönetim anlayışlarını değiştiren varsayımlarla ilgilenilmektedir (Yoncalık, 2005).

Yönetim; sosyal hayatın farklı bölümlerinin normal işleyişine hitap eder, ancak en önemlisi, insanların başkalarının egemenliğini kabul etmesini ve kendi iradeleri dışındaki iradelere boyun eğmesini içerir (Akdoğan, 2009). Yönetim süreci; bir organizasyonun belirli bir amaca ulaşmak için mevcut kaynakları, malzemeleri ve materyalleri zamanında yerinde kullanarak karar verme, planlama, koordinasyon ve uygulama sürecinin tamamıdır. Yönetim süreci, belirli bir amaca ulaşmak için bir grup insanı istihdam etme faaliyetini ifade eder (Açıl, 2020).

Yönetim süreci, belirli bir amaca ulaşmak için başkalarına iş yaptırma sürecidir. Yönetim bilimcisi Henri Fayol, yönetim süreci kavramını bilimsel olarak ele alan ilk kişidir. Fransız maden mühendisi Fayol, organizasyonel verimliliği artırmanın yollarını araştırmış ve yönetim süreçlerini planlama, organize etme, emir verme, koordinasyon ve kontrol olarak ayırmıştır. Russel T. Gregg, eğitim yönetiminde en yaygın olarak kullanılan yönetim süreçlerini karar verme, planlama, organize etme, iletişim kurma, etkileme, koordine etme ve değerlendirme olarak tasnif etmiştir (Yıldırım ve Açıl, 2020).

Etkili eğitim yönetimi için iş ve operasyonları planlamak ve yönetmek; okulun tüm kaynaklarını ve güçlerini organize ve koordine etmek; okul personeli ile etkili bir şekilde iletişim kurmak, okulun hedeflerinden sapmaması için eylemleri, çalışmaları ve süreçleri izlemek ve bunu sağlamak için etkin bir şekilde çalışır ve denetim yapar (Yoncalık, 2005). Okulu işler durumunda tutmak, idari işlevlerin ne yapacağını planlamak, planın yönetimini engelleyen sorunları çözmek, planın uygulanması için teşkilat güçlerinin çalışmalarını organize etmek ve koordine etmek, ağı kuruluş ve işleyişini iletme. planın gerçekleştirilmesi ve son olarak tüm bu faaliyetlerin incelenmesi ve sonuçların değerlendirilmesi gerekmektedir (Büte, 2007).

Karar verme süreci yönetim sürecinin ilk boyutudur. Birey yaşamı boyunca birçok konuda karar vermek zorundadır. Karar vermede, istenen bir amaca ulaşmak için bazı seçenekler arasında bir tercih veya seçim söz konusudur. Karar verme sürecinde problemin çözümüne yönelik adımlar atılır. Karar verme aşaması; problemi anlama, problemle ilgili veri toplama, verileri analiz etme ve yorumlama, seçenekleri değerlendirme, en iyi ve en uygun seçenekleri bulma ve uygulama şeklinde gerçekleştirilir (Açıl, 2020).

Planlama süreci, bir organizasyonun hedeflerine ulaşmak için zaman, mekan, kaynaklar ve çalışan boyutları dikkate alınarak ne zaman, nasıl ve kim tarafından gerçekleştirileceğinin önceden belirlenmesidir. En geniş anlamıyla plan, bulunduğu yer ile olmak istediğimiz yer arasında bağ kuran bir köprüdür (Büte, 2007).

Örgütlenme, düzensizlikten düzen yaratma sürecidir. Örgütsel sürecin sonunda oluşan yapılar nedeniyle öncelikle hedeflere ulaşmak kolaylaşır ve mevcut maddi ve maddi olmayan kaynakların kullanımı daha verimli hale gelir. Bu şekilde verimlilik de artar. Ayrıca organizasyondaki bireylerin görevlerini daha iyi yapmalarını sağlayarak bireyler arasındaki çatışmaların en aza indirilmesi sağlanır (Çoruk, 2012).

İletişim, bir yöneticinin gönderdiği bilgilerle astlarını etkilemesi ve astlarının üstlerine yanıt vermesini içeren etkileşimli bir süreçtir. İletişim için göndericinin bir mesaj hazırlaması, uygun bir taşıyıcı üzerinden alıcıya göndermesi ve alıcının da mesajı tamamlayıp gönderene cevap vermesi gerekir (Cantürk, 2016).

Etkileme, işi istenen işleyle yapmak için çalışanları motive eder. Etkileme, iletişim sırasında bireylerin birbirlerine karşı inanç, düşünce, tutum ve davranışlarındaki farklılıklar olarak tanımlanabilir. Astların faaliyetlerini yöneten ve çalışmalarını yönlendiren bir yöneticidir. Etkileme bir iletişim sürecidir. Aynı zamanda insanlar arasındaki ilişkide birbirlerinin davranışlarının, düşüncelerinin, tutumlarının, kavramlarının, inançlarının ve değerlerinin farklılaşması veya değişmesidir (Açıl, 2020).

Koordinasyon (eşgüdümleme), bir organizasyondaki tüm güçleri birbirleriyle uyumlu hale getirerek organizasyonun amaçlarına ulaşmasına rehberlik eder (Cantürk, 2016). Bir organizasyonda eşit yetki ve sorumluluklara sahip veya aynı düzeydeki birimler arasındaki koordinasyona yatay koordinasyon, eşit olmayan yetki ve sorumluluklar nedeniyle alt ve üst seviyedeki birimler arasındaki koordinasyona dikey koordinasyon denir (Büte, 2007).

Değerlendirme sürecinin başarısı, mevcut verilerin doğruluğu ve güvenilirliği ile ilgilidir. Bir organizasyonun yönetimi birçok değişkenden etkilenir. Bu değişkenlerden belki de en önemlisi örgütteki kişilerin yöneticilere yönelik tutumları ve örgütteki kişilerin davranışlarıdır. Bu davranışlar çok değişken olduğundan, bu davranışları değerlendirmeye çalışmak zordur. Yöneticilerin örgütün insanlarına karşı tutumu, değerlendirme sürecini büyük ölçüde etkiler. Bu nedenlerle yöneticilerin değerlendirme becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Haveydi, 2017).

Öğretmenleri, yöneticileri, öğrencileri ve diğer personeli ile toplumun eğitim ihtiyaçlarını bir bütün olarak karşılayan eğitim kuruluşlarıdır (Yıldırım ve Açıl, 2020). Günümüzde insanlara ihtiyaç duydukları işlevleri her geçen gün artan düzeyde kazandıran pozitif eğitim örgütleri, toplumsal gelişmede önemli rol oynamaktadır (Altuntaş, Demirdağ ve Ertem, 2020).

Eğitim yönetimi, eğitim sistemlerini bir bütün olarak analiz yoluyla bütünleştirmeyi amaçlayan bir bilim dalıdır. Bu nedenle eğitim yönetimi, okul yönetimini de içerir. Eğitim sistemi amaçlanan rolünü okullar aracılığıyla oynar. İyi bir okul yönetimi sağlar, sosyal yapıyı şekillendirmek için bir araç görevi görür ve okul yöneticisi rolünü başarıyla yerine getirir (Akdoğan, 2009). Tarih boyunca okul yöneticilerinin sahip olması gereken beceri ve yetkinlikler ile okulların beklentilerinin değiştiği söylenebilir. Bu bağlamda, yönetsel rollere ve yetkinliklere yapılan vurgu, sosyal devlet paradigmasının makro ölçekte hakim olduğu 1960'lardan, 1980'lerin ikinci yarısına kadar proje yönetiminden eğitim liderliğine evrilmiştir. 1980'lerin ikinci yarısı ile 1990'lar, neoliberalizmin yükselişiyle birlikte dönüşüm süreci yön değiştirmiş ve neoliberalizmin temel aldığı liderlik, yönetsel özerklik, özgürlük, girişimcilik gibi sosyal, ekonomik ve politik konuların izlerini yansıtmaya başlamıştır (Atış ve Dilbaz, 2022).

Yönetici veya lider olarak; teknik, kavramsal ve kişilerarası olmak üzere üç yetkinliğe sahip olmalıdır; daha üst seviyelere çıktıkça, yönetim için insani ve kavramsal becerilere veya daha doğrusu liderlik ihtiyacına, teknik yeterliliklerden ziyade becerilere olan talep artar (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009). Ülkelerin bilgi toplumuna geçişi ile birlikte bilim ve teknolojinin hızlı gelişimi, organizasyon yapısında ve personel sorumluluk ve rollerinde

büyük değişikliklere yol açmıştır. Toplumsal değişimin odak noktası olan eğitim örgütleri de bu hızlı değişimden pay almaktadır. Okul yöneticilerinin en belirgin ve önemli rolü, değişim ve gelişmelere göre örgütsel amaçları yeniden düzenlemektir. Doğal olarak, her yöneticinin asıl amacı ve rolü, örgüte halihazırda sahip olduğundan daha iyi ve daha fazla hizmet sunmaktır (Akdoğan, 2009).

Okul yapısındaki ve yönetimindeki değişiklikler şüphesiz okul yöneticilerinin rolünü önemli ölçüde değiştirmiştir. Küreselleşme, bilgi teknolojileri, örgütsel öğrenme, toplam kalite yönetimi gibi yeniliklerle karşı karşıya kalan okul yöneticileri yeni roller üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu, öncelikle yeni bir misyon, vizyon ve liderlik davranışı gerektirmektedir (Yoncalık, 2005). Yönetim tarzı belirlenirken veya görev yapısını oluştururken yöneticinin özellikleri, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi, birlikte çalıştığı kişilerin ve çalışma ortamının özellikleri de dikkate alınmalıdır (Akdoğan, 2009).

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Okulu bir organizasyon olarak düşündüğümüzde, yönetimi sağlayan kişi okul yöneticisidir. Okul yöneticileri ise okulun geleceğini planlayan, yönünü belirleyen ve sahip olduğu bilgi ve becerileri okulun değişim çabalarına yön vermek için kullanan kişilerdir. Bu çalışmada meslek lisesi yöneticilerinin karar verme, planlama, örgütleme, denetim süreçleri bakımından yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin öğretmen görüşleriyle ortaya konulması, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ileride yapılacak olan araştırma ve uygulamalara yönelik geliştirilecek önerilerle okul yöneticilerinin daha verimli görev yapmalarına katkıda bulunulması ve elde edilen sonuçların söz konusu alanda yapılacak diğer bilimsel araştırmalara veri sağlaması amaçlanmaktadır. Asıl amaç doğrultusunda öğretmenlerin demografik niteliklerine göre meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Yüksek düzeyde değişim hızına uyum sağlayan eğitim kurumları, yeni sorunları eskisinden farklı bir şekilde ele alacak eğitim ve okul yöneticileri yetiştirmelerini gerektirmektedir. Bir organizasyonun verimliliği ile yöneticilerin o organizasyonu yönetme yeteneği arasında doğrudan bir ilişki vardır. Büyük ölçüde, okul etkililiği ile okul yöneticilerinin yetenekleri, problem çözme becerileri ve yenilikleri takip etme alışkanlıkları arasında yüksek pozitif bir ilişki söz konusudur. Okul yöneticisi kendini yeterli görmediği için kendini sürekli geliştiren, farklı ve yeni fikirler araştıran, kurumunu ve okulunu daha ileriye taşıyacak her fikrin alıcısı ve uygulayıcısı olmalıdır. Organizasyondaki insan ve maddi kaynakları en verimli şekilde kullanarak organizasyonu amaçları doğrultusunda yaşatmalıdır. Bir okul yöneticisi, okul yönetimi kavramları ve süreçleri hakkında iyi bir anlayışa sahipse, bunu yapabilir. Bu kavram ve süreçleri davranışa dönüştürmek için okul yöneticilerinin bu alanda akademik bir eğitim almış olmaları gerekmektedir. Bu nedenlerle bu çalışma eğitim kurumlarının değişen şartlar çerçevesinde yönetim açısından okul yöneticilerine rehber olması ve alan yazına katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırma, mevcut durumu tanımlamaya çalıştığından tarama modeline göre düzenlenmiştir. Tarama modeli, durumu değiştirmeden zamanı tanımlamak için tasarlanmış bir araştırma yöntemidir. Esere konu olan kişi veya şey, onu değiştirmeden kendi şartlarına göre tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2012).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde Ordu ili Fatsa ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp araştırma anketine cevap veren 157 öğretmenin tümü dahil edilmiştir.

**Tablo 1** Çalışma grubuna ilişkin veriler

Değişken	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	97	61,8
	Erkek	60	38,2
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	2	1,3
	6-10 Yıl	20	12,7
	11-15 Yıl	25	15,9
	16-20 Yıl	29	18,5
Branş	21 Yıdan Fazla	81	51,6
	Mesleki Öğretmen	90	57,3
	Kültür Öğretmeni	67	42,7
Aynı Müdürle Çalışma Süresi	3 Yıdan Az	47	29,9
	4-6 Yıl	59	37,6
	7-9 Yıl	40	25,5
	10 Yıl ve Üzeri	11	7,0
Toplam		157	100,0

**Veri Toplama Aracı**

Araştırmanın veri toplama aracı; demografik verilere yönelik soruların olduğu birinci bölüm ve Kasım (2008) tarafından geliştirilen “meslek liseleri müdürlerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerileri”ni ölçmeye yönelik soruların olduğu ikinci bölümden oluşmaktadır.

**Verilerin Toplanması**

Günümüz koşullarında teknolojinin gelişmesi ve araştırmanın yapıldığı dönem itibarıyla çevrimiçi anket formu hazırlanarak veriler toplanmıştır. Katılımcılara temmuz ayı içerisinde çeşitli iletişim kanalları yoluyla anket formuna ulaşabilecekleri link atılmış ve ağustos ayı sonunda çevrimiçi anket formu kapatılarak veriler arşivlenmiştir.

**Verilerin Analizi**

Çevrimiçi anket formu yoluyla toplanan veriler herhangi bir değişiklik yapılmadan kodlanarak SPSS 22 analiz programına yüklenerek analiz edilmiştir. Verilerin güvenilirlik ve geçerliliğinin tespiti için Cronbach's Alpha değerine bakılmış ve sonucun 0,98 olması güvenilirliğin ve geçerliliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere varyans katsayısı, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis), test of normality analiz sonuçları ve histogram ile detrended normal q-q plot tablosunun incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermemesinin tespiti zerine non-parametrik testler kullanılarak veriler yorumlanmıştır.

**BULGULAR**

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 2** Yöneticilerin okul yönetme becerileri düzeylerine ilişkin tablo

Kategori	N	$\bar{x}$	SS
Karar Verme	157	3,62	,84
Planlama	157	3,90	,99
Örgütlenme	157	3,87	1,03
İletişim	157	3,96	1,00
Koordinasyon	157	3,87	1,03
Etkileme	157	3,72	1,09
Değerlendirme	157	3,84	1,05
Okul Yönetme Becerisi	157	3,83	,96

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin “karar verme” alt boyutunun  $\bar{x}=3.62$ , “planlama” alt boyutunun  $\bar{x}=3.90$ , “örgütlenme” alt boyutunun  $\bar{x}=3.87$ , “iletişim” alt boyutunun  $\bar{x}=3.96$ , “koordinasyon” alt boyutunun  $\bar{x}=3.87$ , “etkileme” alt boyutunun  $\bar{x}=3.72$ , “değerlendirme” alt boyutunun  $\bar{x}=3.84$  ve okul yönetme becerisinin ise  $\bar{x}=3.83$  olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerileri ve alt boyutlarının “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu ve okul yöneticilerinin iletişim becerisi alt boyutunda daha başarılı oldukları görülmektedir. Buna göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeyleri ve alt boyutlarının “cinsiyet” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler incelenmiş, verilerin normal dağılım göstermediğinin tespiti üzerine Mann-Whitney U testi kullanılmış ve bu teste ilişkin veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

**Tablo 3** Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin tablo

	Grup	N	S.O.	S.T.	U	z	p
Karar Verme	Kadın	97	80,79	7836,5	2736,5	-,630	,529
	Erkek	60	76,11	4566,5			
Planlama	Kadın	97	83,93	8141,0	2432,0	-1,734	,083
	Erkek	60	71,03	4262,0			
Örgütlenme	Kadın	97	80,98	7855,5	2717,5	-,700	,484
	Erkek	60	75,79	4547,5			
İletişim	Kadın	97	81,90	7944,0	2629,0	-1,022	,307
	Erkek	60	74,32	4459,0			
Koordinasyon	Kadın	97	82,58	8010,5	2562,5	-1,263	,206
	Erkek	60	73,21	4392,5			
Etkileme	Kadın	97	81,44	7900,0	2673,0	-,861	,389
	Erkek	60	75,05	4503,0			
Değerlendirme	Kadın	97	81,35	7891,0	2682,0	-,830	,407
	Erkek	60	75,20	4512,0			
Okul Yönetme Becerisi	Kadın	97	81,61	7916,0	2657,0	-,914	,361
	Erkek	60	74,78	4487,0			

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin cinsiyetine göre meslek lisesi yöneticilerinin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Buna göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerilerine ilişkin değerlendirmede cinsiyetin etkin bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeyleri ve alt boyutlarının “mesleki kıdem” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler incelenmiş, verilerin normal dağılım göstermediğinin tespiti üzerine Kruskal-Wallis testi kullanılmış ve bu teste ilişkin veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

**Tablo 4** Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin tablo

	Grup	N	S.O.	df	x <sup>2</sup>	p
Karar Verme	0-5 yıl	2	30,75	4	5,631	,228
	6-10 yıl	20	65,75			
	11-15 yıl	25	90,46			
	16-20 yıl	29	80,47			
	21 yıldan fazla	81	79,40			
Planlama	0-5 yıl	2	42,75	4	2,583	,630
	6-10 yıl	20	76,30			
	11-15 yıl	25	88,78			
	16-20 yıl	29	78,07			
	21 yıldan fazla	81	77,88			
Örgütlenme	0-5 yıl	2	27,75	4	5,309	,257
	6-10 yıl	20	70,60			
	11-15 yıl	25	88,54			
	16-20 yıl	29	86,22			
	21 yıldan fazla	81	76,81			
İletişim	0-5 yıl	2	40,25	4	3,729	,444
	6-10 yıl	20	66,58			
	11-15 yıl	25	85,26			
	16-20 yıl	29	77,91			
	21 yıldan fazla	81	81,48			
Koordinasyon	0-5 yıl	2	45,75	4	2,813	,590
	6-10 yıl	20	68,93			
	11-15 yıl	25	86,58			
	16-20 yıl	29	80,19			
	21 yıldan fazla	81	79,54			
Etkileme	0-5 yıl	2	41,75	4	1,862	,761
	6-10 yıl	20	72,98			
	11-15 yıl	25	79,66			
	16-20 yıl	29	80,43			
	21 yıldan fazla	81	80,69			
Değerlendirme	0-5 yıl	2	39,75	4	3,524	,474
	6-10 yıl	20	70,03			
	11-15 yıl	25	87,72			
	16-20 yıl	29	83,17			
	21 yıldan fazla	81	78,00			
Okul Yönetme Becerisi	0-5 yıl	2	37,25	4	3,119	,538
	6-10 yıl	20	70,03			
	11-15 yıl	25	86,16			
	16-20 yıl	29	79,98			
	21 yıldan fazla	81	79,69			

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin mesleki kıdemine göre meslek lisesi yöneticilerinin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Buna göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerilerine ilişkin değerlendirmede mesleki kıdemle etkin bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeyleri ve alt boyutlarının “**brans**” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler incelenmiş, verilerin normal dağılım göstermediğinin tespiti üzerine Mann-Whitney U testi kullanılmış ve bu teste ilişkin veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

**Tablo 5** Katılımcıların branş değişkenine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin tablo

	Grup	N	S.O.	S.T.	U	z	p																																																																																
Karar Verme	Meslek	90	75,31	6777,5	2682,5	-1,186	,236																																																																																
	Kültür	67	83,96	5625,5				Planlama	Meslek	90	76,32	6868,5	2773,5	-,861	,389	Kültür	67	82,60	5534,5	Örgütlenme	Meslek	90	72,43	6518,5	2423,5	-2,112	,035*	Kültür	67	87,83	5884,5	İletişim	Meslek	90	74,37	6693,0	2598,0	-1,490	,136	Kültür	67	85,22	5710,0	Koordinasyon	Meslek	90	74,31	6687,5	2592,5	-1,509	,131	Kültür	67	85,31	5715,5	Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266	Kültür	67	83,65	5604,5	Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177
Planlama	Meslek	90	76,32	6868,5	2773,5	-,861	,389																																																																																
	Kültür	67	82,60	5534,5				Örgütlenme	Meslek	90	72,43	6518,5	2423,5	-2,112	,035*	Kültür	67	87,83	5884,5	İletişim	Meslek	90	74,37	6693,0	2598,0	-1,490	,136	Kültür	67	85,22	5710,0	Koordinasyon	Meslek	90	74,31	6687,5	2592,5	-1,509	,131	Kültür	67	85,31	5715,5	Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266	Kültür	67	83,65	5604,5	Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5								
Örgütlenme	Meslek	90	72,43	6518,5	2423,5	-2,112	,035*																																																																																
	Kültür	67	87,83	5884,5				İletişim	Meslek	90	74,37	6693,0	2598,0	-1,490	,136	Kültür	67	85,22	5710,0	Koordinasyon	Meslek	90	74,31	6687,5	2592,5	-1,509	,131	Kültür	67	85,31	5715,5	Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266	Kültür	67	83,65	5604,5	Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5																				
İletişim	Meslek	90	74,37	6693,0	2598,0	-1,490	,136																																																																																
	Kültür	67	85,22	5710,0				Koordinasyon	Meslek	90	74,31	6687,5	2592,5	-1,509	,131	Kültür	67	85,31	5715,5	Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266	Kültür	67	83,65	5604,5	Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5																																
Koordinasyon	Meslek	90	74,31	6687,5	2592,5	-1,509	,131																																																																																
	Kültür	67	85,31	5715,5				Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266	Kültür	67	83,65	5604,5	Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5																																												
Etkileme	Meslek	90	75,54	6798,5	2703,5	-1,112	,266																																																																																
	Kültür	67	83,65	5604,5				Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246	Kültür	67	83,84	5617,5	Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5																																																								
Değerlendirme	Meslek	90	75,39	6785,5	2690,5	-1,160	,246																																																																																
	Kültür	67	83,84	5617,5				Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177	Kültür	67	84,68	5673,5																																																																				
Okul Yönetme Becerisi	Meslek	90	74,77	6729,5	2634,5	-1,351	,177																																																																																
	Kültür	67	84,68	5673,5																																																																																			

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme beceri düzeyleri ve alt boyutlarının “**aynı yönetici ile çalışma süresi**” değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler incelenmiş, verilerin normal dağılım göstermediğinin tespiti üzerine Kruskal-Wallis testi kullanılmış ve bu teste ilişkin veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

**Tablo 6** Katılımcıların aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin tablo

	Grup	N	S.O.	df	x <sup>2</sup>	p
Karar Verme	3 Yıldan Az	47	84,43	3	1,807	,613
	4-6 Yıl	59	80,25			
	7-9 Yıl	40	71,81			
	10 Yıl ve Üzeri	11	75,23			
Planlama	3 Yıldan Az	47	85,23	3	1,755	,625
	4-6 Yıl	59	77,75			
	7-9 Yıl	40	76,70			
	10 Yıl ve Üzeri	11	67,45			
Örgütlenme	3 Yıldan Az	47	80,27	3	,311	,958
	4-6 Yıl	59	76,65			
	7-9 Yıl	40	81,33			
	10 Yıl ve Üzeri	11	77,73			
İletişim	3 Yıldan Az	47	80,68	3	1,569	,666
	4-6 Yıl	59	81,45			
	7-9 Yıl	40	77,68			
	10 Yıl ve Üzeri	11	63,50			
Koordinasyon	3 Yıldan Az	47	82,21	3	1,350	,717
	4-6 Yıl	59	76,51			
	7-9 Yıl	40	82,13			
	10 Yıl ve Üzeri	11	67,27			
Etkileme	3 Yıldan Az	47	87,27	3	2,800	,424
	4-6 Yıl	59	76,08			
	7-9 Yıl	40	77,19			
	10 Yıl ve Üzeri	11	65,95			



Tablo 6'nun devamı

	Grup	N	S.O.	df	x <sup>2</sup>	p
Değerlendirme	3 Yıdan Az	47	86,60	3	2,440	,486
	4-6 Yıl	59	77,08			
	7-9 Yıl	40	76,39			
Okul Yönetme Becerisi	10 Yıl ve Üzeri	11	66,32	3	1,264	,738
	3 Yıdan Az	47	84,43			
	4-6 Yıl	59	77,69			
	7-9 Yıl	40	77,18			
	10 Yıl ve Üzeri	11	69,50			

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresine göre meslek lisesi yöneticilerinin ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Buna göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerilerine ilişkin değerlendirmede aynı yönetici ile çalışma süresinin etkin bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin öğretmen görüşleriyle ortaya konulması amacıyla yürütülen bu çalışmada, katılımcılara yöneltilen sorular sonucunda elde edilen yanıtlar analiz edilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerileri ve alt boyutlarının “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu ve , öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, branş (örgütlenme alt boyutu hariç) ve aynı yönetici ile çalışma süresine göre meslek lisesi yöneticilerinin ölçek genelinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluşmadığı ancak branş değişkenine göre örgütlenme alt boyutunda kültür öğretmenleri lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren meslek lisesinde çalışan öğretmenlere göre meslek lisesi yöneticilerinin okul yönetme becerileri ve alt boyutlarının “Çoğu zaman” düzeyinde ve yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Akçay ve Köprülü (2021) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin “yüksek” düzeyde olması, Altuntaş ve diğerleri (2020) tarafından velilerle yapılan araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin “olumlu” düzeyde olması, Görgülü (2016) tarafından özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerle yapılan araştırma sonucu, Öztürk (2012) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre yöneticilik becerileri ve tüm alt boyutlarının “genellikle (yüksek)” düzeyinde olması, Şekerci (2006) ve Şekerci ve Aypay (2009) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre yöneticilik becerileri ve tüm alt boyutlarının “katılıyorum (iyi)” düzeyinde olması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Haveydi (2017) tarafından okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucunun çok yüksek oranda çıkması ve Kasım (2008) tarafından meslek lisesi öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre yönetme becerilerinin ve tüm alt boyutlarının bazen (orta) düzeyinde çıkması araştırma sonucuyla benzerlik göstermemektedir.

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan öğretmenlerin demografik niteliklerine göre meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmış ve öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Haveydi (2017) tarafından okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırma, Söylemez (2012), Şekerci (2006) ve Şekerci ve Aypay (2009) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmaması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Görgülü (2016) tarafından özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerle yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yöneticilerinin yönetim yeterliliklerini daha yüksek düzeyde bulması, Kasım (2008) tarafından meslek lisesi öğretmenleriyle yapılan araştırma ile Öztürk (2012)

tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık oluşturması araştırma sonucuyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan öğretmenlerin demografik niteliklerine göre meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmış ve öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Haveydi (2017) tarafından okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırma ile Öztürk (2012) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmaması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Görgülü (2016) tarafından özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerle yapılan çalışmada 11-16 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre yöneticilerinin yönetim yeterliliklerini daha olumlu düzeyde karşılaması, Kasım (2008) tarafından meslek lisesi öğretmenleriyle yapılan araştırma, Söylemez (2012), Şekerci (2006) ve Şekerci ve Aypay (2009) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre kıdem değişkeninin anlamlı farklılık oluşturması araştırma sonucuyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan öğretmenlerin demografik niteliklerine göre meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmış ve öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Öztürk (2012) ve Söylemez (2012) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre branş değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmaması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Görgülü (2016) tarafından özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerle yapılan çalışmada rehber öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre yöneticilerinin yönetim yeterliliklerini daha olumlu düzeyde karşılaması, Kasım (2008) tarafından meslek lisesi öğretmenleriyle yapılan araştırma, Şekerci (2006) ve Şekerci ve Aypay (2009) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre kıdem değişkeninin anlamlı farklılık oluşturması araştırma sonucuyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın bir diğer alt amacı olan öğretmenlerin demografik niteliklerine göre meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmış ve öğretmenlerin aynı yönetici ile çalışma süresine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Haveydi (2017) tarafından okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırma ile Öztürk (2012) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre aynı yönetici ile çalışma süresi değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmaması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Kasım (2008) tarafından meslek lisesi öğretmenleriyle yapılan araştırma ile Söylemez (2012) tarafından ilköğretim öğretmenleriyle yapılan araştırma sonucuna göre aynı yönetici ile çalışma süresi değişkeninin anlamlı farklılık oluşturması araştırma sonucuyla örtüşmemektedir.

### ÖNERİLER

Meslek lisesi yöneticilerinin karar verme, planlama, örgütleme, denetim süreçleri bakımından yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerilerinin öğretmen görüşleriyle ortaya konulması, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ileride yapılacak olan araştırma ve uygulamalara yönelik geliştirilecek önerilerle okul yöneticilerinin daha verimli görev yapmalarına katkıda bulunulması ve elde edilen sonuçların söz konusu alanda yapılacak diğer bilimsel araştırmalara veri sağlaması amacıyla yürütülen bu çalışma sonuçları doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

- Aynı konunun yöneticilerle gerçekleştirilmesi,
- Aynı konunun farklı kademedeki öğretmenlerle gerçekleştirilmesi,
- Aynı konunun farklı yöntem ve tekniklerle yeniden incelenmesi,
- Aynı konunun farklı ölçeklerle yeniden incelenmesi,
- Okul yöneticilerinin yönetim becerileri alanında eğitime tabi tutulması,

- Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim aracılığıyla desteklenmesi önerilir.

#### KAYNAKÇA

- Açıl, Y. (2020). *Okul yönetiminde yönetim süreçlerinin etkililiği ile örgütsel adalet arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akçay, P. ve Köprülü, H. K. (2021). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Yönetim Becerileri Arasındaki İlişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1308–1336.
- Akdoğan, M. (2009). *Ortaöğretim yöneticilerinin yönetim becerilerinin değerlendirilmesi (Bağcılar örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beyken Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuntaş, B., Demirdağ, S. ve Ertem, H. Y. (2020). Veli algılarına okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 254–269.
- Atış, D. ve Dilbaz, E. (2022). Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerilerinin Etkili Okul Bağlamında Değerlendirilmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International (AJESI)*, 12(2), 442–467.
- Büte, M. (2007). *Bağımsız anaokulu yöneticilerinin bakış açısından okul yönetimi süreçlerinin işleyişi, sorunlar ve sorunlarla başa çıkma yolları (Mersin İli merkezi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cantürk, G. (2016). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilişim teknolojilerinin yönetim süreçlerinde kullanımı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çoruk, A. (2012). *Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Görgülü, M. (2016). *Özel eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin okulu yönetme yeterlikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Haveydi, C. (2017). *Okul öncesi eğitim kurumu müdürlerinin yönetim becerileri ile etkileme taktikleri arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar-İlkeler-Teknikler* (23. Basım.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kasım, A. (2008). *Meslek lisesi yöneticilerinin yönetim süreçlerine göre okul yönetme becerileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Söylemez, H. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin özyeterliklerinin müdürlerinin yönetim becerileri çerçevesinde incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şekerci, M. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şekerci, M. ve Aypay, A. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile

- grup etkililiği arasındaki ilişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57(57), 133–160.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliklerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 55–73.
- Yıldırım, A. ve Açıl, Y. (2020). Okul yönetiminde yönetim süreçlerinin etkililiği ile örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 169–179.
- Yoncalık, M. T. (2005). *Etkin okul yönetiminde yönetim süreçleri bakımından yöneticilerin bilişim sistemlerine yönelik görüşleri (Kırıkkale ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.