

Yönetim Süreçleri Açısından Ortaokul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Davranışlarının Belirlenmesi

Determining The Emotion Management Behaviors of Secondary School Administrators in Terms of Management Processes

ÖZET

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenler oluştururken basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen ve ankete katılıp tüm sorulara cevap veren 150 ortaokul öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çoruk'un (2012) geliştirdiği "Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeği" kullanılarak toplanan veriler normallik testine tabi tutulmuş ve normal dağılımadığının görülmesi üzerine verilerin analizinde non-parametrik testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; ortaokullarda çalışan öğretmenler, yöneticilerin duygu yönetimi davranışları düzeyi ve tüm alt boyutların düzeyi "Katılıyorum" düzeyinde yüksek oranda olumlu değerlendirdikleri; ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet ve branş değişkenine göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı; mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Yönetim Süreçleri, Yönetici, Duygu Yönetimi

ABSTRACT

In this study, which was conducted to determine the emotion management behaviors of secondary school administrators in terms of management processes, the survey model, which is one of the quantitative research methods, was used. While the universe of the research was composed of teachers working in official secondary schools within the Ministry of National Education, 150 secondary school teachers who were selected by simple random sampling method and answered all questions by participating in the survey formed the sample of the research. The data collected using the "Emotion Management Behaviors Scale of Managers in terms of Management Processes" developed by Çoruk (2012) were subjected to the normality test and when it was seen that they were not normally distributed, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H tests, which are non-parametric tests, were used in the analysis of the data. According to the research findings; Teachers working in secondary schools evaluated the level of emotion management behaviors of administrators and the level of all sub-dimensions positively at the level of "I agree"; Emotion management behaviors of secondary school administrators did not make a significant difference in terms of management processes according to secondary school teachers' gender and branch variables; It was concluded that there was a significant difference according to the professional seniority variable. In line with these results, various suggestions were made to practitioners and researchers.

Keywords: Management and Management Processes, Manager, Emotion Management

GİRİŞ

Örgütler birer sistemdir ve örgütlerde asıl amaç, belirli yönetim süreçlerini izleyerek beklenen hedeflere ulaşmaktır. Adalet kavramının karar verme, organizasyon, planlama, iletişim, koordinasyon, etkileme ve değerlendirme gibi tüm yönetim süreçlerinde işlemesi, sadece örgütün sağlığını değil, çalışan performansının da iyileşmesini sağlar (Akyol, 2013). Çalışanlar, çalıştıkları kurumda görevlerini yerine getirirken diğer çalışanları gözlemlemeli ve adaletin varlığını sorgulamalıdır. Kuruluşlar, sistem içerisinde beklenen hedeflere ulaşmak için belirli yönetim süreçlerini takip eder (Açıl, 2020).

Duygular, bireyleri harekete geçmeye, öncelikleri belirlemeye ve planlar yapmaya yönlendirir. Duygulara fiziksel değişiklikler, duygusal ifade (sözlü ve sözsüz) ve davranış kalıpları gibi unsurlar eşlik eder. İnsanlar, yaşamı sürdürmek, yaşam standartlarını yükseltmek ve kaliteli bir yaşam sürmek için bir motivasyon kaynağı olarak duygulara ihtiyaç duyarlar (Koç, Kula&Güldibi, 2015). Bireyler işte ve iş dışındaki yaşamlarında pek çok duyguyu

Kemal Köseoğlu ¹ 
Nuray Köseoğlu ² 

How to Cite This Article

Köseoğlu, K. & Köseoğlu, N. (2023). "Yönetim Süreçleri Açısından Ortaokul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Davranışlarının Belirlenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:107; pp:4977-4984. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.67560>

Arrival: 06 December 2022

Published: 31 January 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Şube Müdürü, MEB, Hatay, Türkiye

² Öğretmen, MEB, Hatay, Türkiye

yaşarlar. Bu anlamda duygular, insan davranışının bir parçasıdır, bireyin iç dünyasından ilişkilere kadar birçok alanda belirleyici rol oynar ve insan davranışında temel bir rol oynar (Akçay&Çoruk, 2012).

Okul, öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin ve okul yöneticilerinin etkileşim içinde olduğu bir organizasyondur. Yönetim süreçlerinin kullanımında dikkatli olunması gerekir, çünkü her okul kendi özel ortamı ve koşulları bakımından diğer kuruluşlardan farklıdır. Okul yöneticileri, öğretmenleri karar alma sürecine dahil etmeli, organizasyon sürecinde mesleki alanlarını göz önünde bulundurmalı ve iletişim kanallarını her zaman açık tutmalıdır (Gül, 2017). Eğitim, örgüt kapsamında bir denklem olarak kabul edilirse, örgütün amacından sapmasına neden olacak her olgu için kurumsal değere sahip yönetim ve ona eklenen duygular örgütsel dengeyi sağlayabilir (Yavaş&Polat, 2012).

Bu araştırmada amaç; yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını belirlemektir. Ortaokul yöneticilerinin yönetim süreçleri bağlamında duygu yönetimi davranışları ve bu davranışların demografik özelliklerinin anlamlı bir değişkene sahip olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca elde edilecek sonuçlarla ortaokul yöneticilerinin yönetim anlayışı, yönetim süreçleri ve yönetim süreçleri bağlamında duygu yönetimi davranışları belirlenmeye çalışılacaktır. Ortaokul yöneticilerinin yönetim süreçleri bağlamında duygu yönetimi davranışları ve bu davranışların demografik özelliklerinin anlamlı bir değişkene sahip olup olmadığı tespit edilecek ve okul yönetimlerinin yeni bir bakış açısı kazanması sağlanabilecektir. Yürütülecek olan bu çalışma alan yazına katkı sağlayarak bundan sonra bu konuda gerçekleştirilecek çalışmalara kaynak olabileceği düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim Süreçleri

Yönetim; amaca yönelik insani ve psikososyal süreçler (Akyol, 2013); planlama, organizasyon, koordinasyon ve denetim işlevleriyle ilgili kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir şekilde uygulanması ve örgütsel hedeflere verimli bir şekilde ulaşmak (Yıldırım&Açıl, 2020) olarak tanımlanmaktadır.

Yönetim süreci; organizasyon yapısı, organizasyon için belirlenen hedeflere ulaşmak ve başkalarının çalışmaları aracılığıyla yönetim işlevlerinin gerçekleştirilmesi (Gül, 2017); bir grup insanın hedeflere etkili bir şekilde ulaşması için iş birliği ve koordinasyonu sağlamaya yönelik tüm faaliyetler (Açıl, 2020); çalışanlar tarafından gerçekleştirilen tüm faaliyetler olarak tanımlanan, belirlenmiş bir amaca başkaları aracılığıyla ulaşmaktır (Tofur&Yıldırım, 2021) olarak tanımlanmaktadır.

Bir bütün olarak yönetim süreci, belirli bir amaç için bir insan faaliyeti olarak kabul edilir. Yönetim sürecini oluşturan unsurlar bütünlük gösterir. Hiçbir süreç tek başına bir anlam ifade etmez (Akyol, 2013). Örgüt yöneticileri, yönetim süreçleri arasındaki organik bağlantıları fark edip uygularlarsa, sadece yönetimin etkinliğini artırmakla kalmaz, örgüt için daha doğru kararlar alınmasına da yardımcı olurlar (Cantürk, 2016). Etkin bir yönetimden söz edebilmek için yönetimin bir grup faaliyeti olduğu, beşerî (insancıl) bir niteliğe sahip olması gerektiği, bir iş birliği, uzmanlaşma, koordinasyon (uyum sağlama), yöneltme (emir-kumanda), rasyonel, haberleşme (iletişim) ve demokratik bir süreç özelliği taşıması gerekmektedir (Akyol, 2013; Gül, 2017).

Yönetim bilimcisi Henri Fayol, yönetim süreçleri kavramıyla bilimsel olarak ilgilenen ilk kişiydi. Fayol, organizasyonel verimliliği artırmanın yollarını araştıran bir Fransız maden mühendisidir. Fayol, yönetim sürecini planlama, organizasyon, emir verme, koordinasyon ve kontrol olarak ayırır. Russel T. Gregg, eğitim yönetiminde en sık kullanılan yönetim süreçlerini kategorize etmiş ve yönetim süreçlerini karar verme, planlama, organizasyon, iletişim, etki, koordinasyon ve değerlendirme olarak sınıflandırmıştır (Yıldırım&Açıl, 2020). Alan yazın incelendiğinde yönetim süreci fonksiyonları karar verme, planlama, örgütlenme, iletişim, eşgüdümleme (koordinasyon), yöneltme (yürütme/emretme), denetim (kontrol), değerlendirme, bütçeleme, yükseltme, etkileme, kadrolama, raporlama ve insan kaynakları şeklinde çeşitli sayılarda ifade edildiği görülmektedir.

Karar verme, yönetimin özü ve diğer süreçlerin eksenidir. Karar verme; “farklı işlerin, faaliyetlerin veya fikirlerin birbirini takip ettiği ve nihayetinde seçimlere yol açtığı, belirli bir başlangıç noktası olan bir süreç” olarak ifade edilmektedir (Atakan, Ersoy&Bişgin, 2014). Karar verme sürecinde, sorunu çözmek için bazı adımlar atılmalıdır. Karar verme aşaması, “problemi anlama, problemle ilgili veri toplama, verileri analiz etme ve yorumlama, seçenekleri değerlendirme, en iyi ve uygun ve uygulama” şeklinde sıralanmaktadır (Yerlisu&İmamoğlu, 2006).

Planlama, organizasyonun yönetim, organizasyonel ve fonksiyonel amaçlarına ulaşması için ihtiyaç duyduğu girdilerin nasıl sağlanacağına ve kullanılacağına karar verme sürecidir (Cantürk, 2016). Planlama sürecinde ileride yapılacak işleri öncelik sırasına göre belirlemek için birkaç aşama vardır. Planlama sürecinin çeşitli aşamaları

“hedef tanıma, hedef tanıma, arama uygulama seçenekleri, karar verme, uygulama ve değerlendirme” olarak sıralanmıştır (Açıl, 2020).

Örgütlenme, ortak çaba gerektiren amaçlara ulaşmak için gerekli yapıyı oluşturmak veya örgütsel amaçlara ulaşmak için gereken görevleri görev olarak düzenlemek ve bu sorumlulukları yerine getirmek için uygun personeli ve kullanılan ekipmanı sağlamak için gerekli olan eylemlerdir (Polat&Küçük, 2012).

İletişim, iki kişi arasında belirli bir sonuca ulaşmak veya davranışı etkilemek için bilgi, düşünce, düşünce, anlam, duygu, görüş ve tutumların belirli araç veya gereçler yardımıyla sembollere dönüştürülmesi, iletilmesi, anlaşılması ve sembollere dönüştürülmesi sürecidir (Yerlisu&İmamoğlu, 2006). Örgütsel iletişim; formal ve informal yapılarda anlam ifade eden çeşitli insan etkinliklerinin paylaşılmasıdır. Birden fazla kişinin bir amaç etrafında birleşmesini sağlar ve çevre ile iş birliği ve uyumlarının sağlanmasında önemli rol oynar (Akyol, 2013).

Koordinasyon (eşgüdümleme); belirli bir amaca ulaşmak için insan ve maddi kaynakların bütünleştirilmesidir (Taş, 2002). İnsanların çabalarını tek tek, en uygun ortam, zaman, personel ve malzeme altında birleştiren, ortak bir hedefe ulaşmak için gerekli iş birliğini sağlamak için birbirleriyle kaynaşabilmeleri, İşleri daha verimli sonuçlandırmak için bir işlevidir. Bir kurum veya kuruluş, etkin bir kuruluş olma niteliğini etkili bir koordinasyonla kazanır (Akyol, 2013).

Yöneltme (yürütme/etkileme); planlama ve organizasyon süreci sonunda oluşturulan organizasyon yapısının organizasyon amaçlarına göre yürütülmesi ve etkinleştirilmesi işlevidir (Atakan vd., 2014). Yöneltme işlevi, bir dereceye kadar, organizasyondaki çalışanların görevlerini en etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu nedenle söz konusu işlev için ilgi alanı insanlardır. İnsanları işe almak, onlara yazılı veya sözlü emir ve talimat vermek, yol göstermek, yetkilerini işlerine veya yer değiştirmelerine devretmek gerekir (Akyol, 2013).

Kontrol, organizasyonel hedeflere ulaşmak için öngörülen planlara ulaşmaktan sorumlu kişilerin verimliliğini ve başarısını ölçme ve gerekli düzeltmeleri yapma sürecidir (Akyol, 2013). Yönetim sürecinde denetim, yürütülen işlemlerin standardizasyonunu sağlayan, işlemlerin nasıl yapıldığını ve yürütüldüğünü ve kaç hedefe ulaşıldığını belirleyen tüm süreçleri oluşturur. Sorunların düzeltilmesi ve ileride ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik çözümlerin formüle edilmesi denetim sürecinde uygulanmaktadır (Cantürk, 2016).

Duygu Yönetimi

Duygu; kişinin iç dünyasındaki belirli nesnelere, olayların veya bireylerin algılanması, hissedilmesi ve izlenimi (TDK, 2021) olarak tanımlanmaktadır. Ruh hali ve duygular, geçici ve kısa ömürlü oldukları için dışavurumcu durumlardır. Bu nedenle, işyeri davranışı üzerindeki örtük etki açısından, duygu ve duyguların daha uygun endişeler olduğu düşünülmektedir (Tofur&Yıldırım, 2021).

Duygu yönetimi ise kişisel ve sosyal hedeflere ulaşmak için duygularını istenmeyen duygulardan istenen duygulara değiştirme yeteneği (Çoruk, 2012); güvene dayalı yönetim ve karar alma süreçlerinde gerçek değerleri, hayalleri, hisleri ve beklentileri ayırt edebilme, başkalarına zarar vermeden duyguları istenilen düzeyde yansıtmaya yön verebilme (Koç vd., 2015) olarak tanımlanmaktadır.

Duygularını davranıştan ayırt etme yeteneği de duygu yönetiminde iyi olan insanların bir özelliğidir. Duyguları yönetmede iyi olan insanlar, davranış üzerindeki olası etkilerini anlamak için duyguları ve duyguları hakkında da derinlemesine düşünebilirler (Summak&Yazgan, 2007). Duyguları etkin bir şekilde yönetebilmek, belirli özelliklere sahip olmaya ve bunları etkin bir şekilde geliştirmeye ve kullanmaya bağlıdır. Duygu yönetiminin alt alanları arasında özdenetim, özbilinç, iletişim, sosyal beceriler ve empati yer almaktadır (Yavaş&Polat, 2012).

Özdenetim; kişinin kendi duygu birikimlerini kontrol edebildiğini, kendi duygularına yön verebildiğini ve kendi duygusal tepkilerini makul bir şekilde yönetebildiğini belirtmek için kullanılır. “Otokontrol, vicdan, özgüven, yenilikçi olmak, güvenilirlik” özdenetimin alt kapsamında olması gerekli niteliklerdendir (Töremen&Çankaya, 2008).

Özbilinç; kişinin kendisini anlaması veya bilmesi, genel duyguları anlaması, zayıf ve olumlu yönlerini çok iyi anlamasıdır. “Duygusal farkındalık, Özdeğerlendirme ve iyimser yaklaşım” özbilincin alt kapsamında olması gerekli niteliklerdendir (Koç vd., 2015).

İletişim; açık iletişim kanallarını etkin kullanma, iyimser bakış açısına sahip olma, dürüstlük, motivasyon ve destek gereksinimleri, uygunsuz eleştirilerden kaçınma gibi olumlu yetenekleri içerir. “Açık olmak, onurlandırmak, liderlik, motive etmek, eleştirmekten kaçınmak” iletişimin alt kapsamında olması gerekli niteliklerdendir (Yıldırım&Açıl, 2020).

Sosyal beceriler; yetenekleri gösterme, başkalarını önemseme ve onları sıkı bir şekilde geliştirme, yeteneklerin gelişimi için etkili iletişim ve faaliyetler yürütme becerisini içerir. “Uzlaşmak, çatışmayı yönetmek, ortak hedefler oluşturmak, takım kurmak, iş birliğine açık olmak” sosyal becerilerin alt kapsamında olması gerekli niteliklerdendir (Üstün&Bahçivan, 2021).

Empati; başkalarının duygularını önemsemek, kendinizinkiyle aynı olduğunu bilmektir. Başkalarının duygularını tanımak ve iletişim sürecinde diğer duyguları dikkate almaktır. “Duyguları önemsemek, beklentileri önemsemek, uyumlu olmak, güven vermek, sevgi kültürünü benimsemek” empatinin alt kapsamında olması gerekli niteliklerdendir (Karaoğlu&Pepe, 2020).

Okulda Yönetim Süreçleri ve Duygu Yönetimi

Okul; yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve diğer personelin eğitim amaçlı oluşturduğu bir bütündür. Okulu oluşturan ana figürler insan olduğunda, yönetiminin diğer organizasyonlardan farklı olması beklenir. Eğitimin amacı insanları değiştirmek/yeniden biçimlendirmek/yetiştirmektedir. Bilincin artmasıyla daha insancıl, daha eşit ve daha demokratik olması beklenmektedir. Okulun yönetim süreci, okulun belirlediği hedeflere ulaşmak için üstlendiği tüm iş ve işlemleri tanımlar. Bu bağlamda eğitim etkileşimli bir süreçtir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde iletişim yapısı ve süreçleri, yönetim ve eğitim için esastır (Polat&Küçük, 2012).

Her okul kendine özgü ortam ve koşullarda diğer kuruluşlardan farklı olduğu için yönetim süreçlerinin kullanımında dikkatli olunması gerekmektedir (Gül, 2017). Etkili ve adil bir yönetici, yönetim süreçlerini bilen ve etkin bir şekilde kullanabilen kişidir. Her okul yöneticisi sağlıklı kararlar vermeli ve çalışanlarını karar alma sürecine dahil etmeli, çalışanları okulun amaçlarına göre organize etmeli, etkili iletişim kurmalı, onları etkilemeli ve motive etmeli, iç ve dış faaliyetleri koordine etmeli ve son olarak da gözden geçirme, değerlendirme ve uygulama yapmalıdır. Karar verme, planlama ve eğitsel faaliyetlerdir (Açıl, 2020). Süreçlerden birinde karşılaşılan sorunlar diğer tüm süreçleri olumsuz etkileyeceğinden, sorunların zamanında keşfedilmesi, çözüm önerilerinin getirilmesi ve çözümlenmesi tüm okulun işleyişini etkileyecektir (Büte&Balcı, 2010).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma; durumu incelemek ve olayı etkileyen değişkenleri ortaya çıkarmak için bütüncül bir bakış açısı kullanan bir yöntemdir (Akarsu&Akarsu, 2019). Tarama modeli, geçmişteki ya da mevcut durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir (Karasar, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemine ise basit seçkisiz örneklem yöntemiyle seçilen ve ankete katılıp tüm sorulara cevap veren 150 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örneklem, katılımcıların belirlenmesinde önceden belirlenen ihtimalle rastlantısal şekilde seçildiği bir örneklem yöntemidir (Koç-Başaran, 2017). Araştırmaya katılan 150 ortaokul öğretmenin %35.3'ünün kadın, %64.7'sinin erkek; %14.7'sinin 0-5 yıl, %5.3'ünün 6-10 yıl, %17.3'ünün 11-15 yıl, %27.3'ünün 16-20 yıl, %35.3'ünün 21 ve üzeri yıl mesleki kıdemde olduğu ve %4.0'ünün beden eğitimi; %4.7'sinin bilişim teknolojileri, %12.0'sinin din kültürü, %6.0'sinin fen bilgisi, %4.0'ünün görsel sanatlar, %10.7'sinin matematik, %9.3'ünün İngilizce, %5.3'ünün müzik, %3.3'ünün özel eğitim, %7.3'ünün rehberlik, %10.7'sinin sosyal bilgiler, %8.7'sinin teknoloji tasarım ve %14.7'ünün ise Türkçe branşında öğretmenlik yaptığı görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Çoruk (2012) tarafından geliştirilen “Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeği” araştırmacı tarafından gerekli izin alınarak kullanılmıştır. Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeği; beşli likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmış 40 maddelik bir ölçme aracıdır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada, ana kütlelin iyi belirlenmesi, araştırılan konuyu doğrudan temsil eden veya yakın bulunan denekleri bir araya getirme gücü açısından sorular web tabanlı anket sistemine işlenmiş, anket linki bazı sosyal medya gruplarında ve anlık mesajlaşma kanallarında paylaşılmıştır. Katılımcılara 2 hafta süre verilmiş, bu sürenin tamamlanmasıyla anket linki erişime kapatılarak veriler incelenmiş, 150 yüz elli) kişinin ankete cevap verdiği tespit edilmiş ve katılımcılara ait veriler bilgisayar ortamında dosyalanıp kaydedilmiştir.

Verilerin Analizi

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını belirlemek amacıyla uygulanan anket soruları SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubuna ait verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım göstermediği için verilerin analizinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi gibi non-parametrik analiz testleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümde elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır.

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını belirlemek üzere ortalama analizi yapılmış ve analiz sonuçlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 1: Duygu Yönetimi Davranışlarına Ait Veriler Tablosu

Boyut	N	\bar{X}	S.E.	SD
Duygu Yönetimi Düzeyi	150	4,09	,07562	,92610

Tablo 1 incelendiğinde yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışları düzeyinin aritmetik ortalaması $\bar{x}=4.09$ düzeyinde olduğu görülmektedir.

Yönetim süreçleri açısından ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetine göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış ve analiz sonuçlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Duygu Yönetimi Davranışları Düzeyine Ait Veriler Tablosu

Boyut	Grup	N	S.O.	S.T.	U	p
Duygu Yönetimi Düzeyi	Kadın	53	70,58	3740,50	2309,50	,226
	Erkek	97	78,19	7584,50		

Tablo 2 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetine göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının tüm boyutlarda anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Yönetim süreçleri açısından ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemine göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmış ve analiz sonuçlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 3: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygu Yönetimi Davranışları Düzeyine Ait Veriler Tablosu

Boyut	Grup	N	S.O.	df	χ^2	p	Fark
Duygu Yönetimi Düzeyi	1-5 yıl (a)	22	112,39	4	25,349	,000	a/c
	6-10 yıl (b)	8	96,25				a/e
	11-15 yıl (c)	26	58,73				b/c
	16-20 yıl (d)	41	77,05				b/d
	21 ve üzeri yıl (e)	53	64,08				b/e

Tablo 3 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemine göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0.05$). Bu farkın hangi mesleki kıdem grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Tamhane testi yapılmış ve analiz sonuçlarına ilişkin veriler fark sütununda verilmiştir. Fark sütunundaki veriler incelendiğinde 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip ortaokul öğretmenlerinin 11-15 ve 21 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışları algısının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yönetim süreçleri açısından ortaokul öğretmenlerinin branşına göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmış ve analiz sonuçlarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 4: Branş Değişkenine Göre Duygu Yönetimi Davranışları Düzeyine Ait Veriler Tablosu

Boyut	Grup	N	S.O.	df	χ^2	p
Duygu Yönetimi Düzeyi	Beden Eğitimi	6	83,00	12	14,753	,255

	Bilişim Teknolojileri	7	103,93			
	Din Kültürü	18	91,11			
	Fen Bilgisi	9	53,06			
	Görsel Sanatlar	6	64,25			
	Matematik	16	86,97			
	İngilizce	14	75,82			
	Müzik	8	78,75			
	Özel Eğitim	5	87,50			
	Rehber	11	72,50			
	Sosyal Bilgiler	16	71,25			
	Teknoloji Tasarım	13	75,58			
	Türkçe	21	55,05			

Tablo 4 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin branşına göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının tüm boyutlarda anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin ortaokul öğretmenlerinin görüşleri incelendiğinde; ortaokullarda çalışan öğretmenlerin yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını “Katılıyorum” düzeyinde yüksek oranda olumlu değerlendirdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde Çoruk (2012) tarafından öğretim elemanlarıyla yapılan araştırmada “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşması araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde Çoruk (2012) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkenine göre yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşması araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip ortaokul öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışları algısının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde Çoruk (2012) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre yönetim süreçleri açısından yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşması araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin branş değişkenine göre yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır).

Öneriler

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine yönelik araştırmanın sonuçları incelendiğinde uygulayıcılara şu önerilerde bulunulmuştur;

- ✓ Okul yöneticileri için yönetim sürecine yönelik motive edici çalışmalar yapılmalı,
- ✓ Okul yöneticileri için yönetim sürecine yönelik hizmet içi eğitim düzenlenmeli,
- ✓ Okul yöneticileri için duygu yönetimi sürecine yönelik çalışmalar yapılmalı,
- ✓ Okul yöneticileri için duygu yönetimine yönelik hizmet içi eğitim düzenlenmeli.

Yönetim süreçleri açısından ortaokul yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine yönelik araştırmanın sonuçları incelendiğinde araştırmacılara şu önerilerde bulunulmuştur;

- ✓ Örneklem genişletilerek yeni bir araştırma yapılmalı,
- ✓ Farklı yöntem veya yöntemler kullanılarak yeni araştırma yapılmalı,
- ✓ Farklı ölçekler kullanılarak yeni araştırma yapılmalı.

KAYNAKÇA

Açıl, Y. (2020). “Okul Yönetiminde Yönetim Süreçlerinin Etkililiği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Akarsu, B.&Akarsu, B. (2019). Bilimsel Araştırmaya Giriş Bilimsel Araştırma Tasarımı: Nicel, Nitel ve Karma Araştırma Yaklaşımları, Cinius Yayınları, İstanbul.

Akçay, C.&Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. Eğitimde Politika Analizi Dergisi, 1(1), 3–25.

Akyol, B. (2013). “Üniversitelerdeki Örgütsel Adalet Olgusunun Öğretim Elemanları Algılarına Göre Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi”. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Atakan, M. M.; Ersoy, A.&Bişgin, H. (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerindeki Yönetim Süreçlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. International Journal of Science Culture and Sport, 2(5), 594–594.

Büte, M.&Balcı, F. A. (2010). Bağımsız Anaokulu Yöneticilerinin Bakış Açısından Okul Yönetimi Süreçlerinin İşleyişi ve Sorunlar. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4(4), 485–511.

Cantürk, G. (2016). “Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ve Bilişim Teknolojilerinin Yönetim Süreçlerinde Kullanımı Arasındaki İlişki”. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

Çoruk, A. (2012). “Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları”. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Gül, İ. (2017). Yönetim Süreçlerinin Etkililiği Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Journal of Human Sciences, 14(2), 1370–1387.

Karaoğlu, B.&Pepe, O. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Yaratıcılık ile Duygu Yönetim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi, 3(1), 72–81. doi:10.38021/asbid.738027

Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar-İlkeler-Teknikler (23. Basım.). Nobel Yayınevi, Ankara.

Koç-Başaran, Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(47), 480–495.

Koç, B.; Kula, S.&Güldibi, M. (2015). “Bir Yöneticilik Becerisi Olarak Duygu Yönetimi” (Ed. F. M. Harmancı, M. Gözübenli ve A. E. Alaç), Güvenlik Sektöründe İnsan İlişkileri, ss. 159-176, Nobel Yayınevi, Ankara.

Polat, S.&Küçük, Z. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Okul Yöneticilerinin Yönetim Süreçlerine İlişkin Yönetici Davranışlarını Demokratik Olarak Algılama Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Kastamonu Education Journal, 20(2), 437–450.

Summak, M. S.&Yazgan, H. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Süreçlerini Kullanma Etkinlikleri ile Bazı Duygusal Sosyal ve Ruhsal Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 261–290.

Taş, H. (2002). Yaratıcı Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Yönetim Süreçlerinin Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (32), 532–555.

TDK. Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük, www.sozluk.gov.tr

Tofur, S.&Yıldırım, R. (2021). Bir Grup Okul Müdürünün Okul Yönetim Süreçleriyle İlgili Görüşleri (Demirci İlçesi Örneği). Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 20(78), 961–987.

Töremen, F.&Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 1(1), 33–47.

Üstün, A.&Bahçivan, H. Z. (2021). Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Becerilerine ve Yönetim Süreçlerinde Karşılaştıkları Cinsiyetçi Yaklaşımlara İlişkin Tutumları. Social Sciences Research Journal, 10(3), 657–677.

Yavaş, T.&Polat, M. (2012). Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1(2), 218–224.

- Yerlisu, T.&İmamoglu, A. F. (2006). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğündeki Yönetim Uygulamalarının Yönetim Süreçleri Açısından Uygunluğunun Değerlendirilmesi. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 11(2), 41–52.
- Yıldırım, A.&Açıl, Y. (2020). “Okul Yönetiminde Yönetim Süreçlerinin Etkililiği ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki”. Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 169-179.