

## Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Algılanan Yönetim Tarzlarını Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma

*A Study to Determine Perceived Management Styles of Vocational High School Principals*

### ÖZET

Meslek lisesi okul müdürlerinin algılanan yönetim tarzlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde Ordu ili Fatsa ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan ve araştırma anketine cevap veren 186 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Üstüner (2016) tarafından geliştirilen “Müdür Yönetim Tarzı Ölçeği” kullanılmıştır. Çevrimiçi anket formu aracılığıyla toplanan veriler, SPSS analiz programına yüklenerek analiz edilmiştir. Araştırma bulgularından hareketle meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre meslek lisesi okul müdürlerinin müdür yöneticilik tarzlarının “düşük” düzeyde olduğu ancak yüksek oranda işbirlikli yönetim tarzı sergiledikleri; ölçek genelinde meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, okulda çalışma süresi ve branşına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken mesleki kıdem durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Lisesi, Okul Müdürü, Yönetim Tarzı.

### ABSTRACT

The research conducted in order to determine the perceived management styles of Vocational High School school principals was carried out within the framework of the descriptive screening model. The study group of the study consists of 186 teachers working in vocational high schools in Fatsa district of Ordu province during the 2022-2023 academic year and responding to the research survey. In the study, the “Director Management Style Scale developed by Üstüner (2016) was used as a data collection tool. The data collected through the online survey form were analyzed by uploading to the SPSS analysis program. Based on the findings of the research, according to the perceptions of the teacher working in vocational high schools, the management styles of vocational high school principals were at “low ver but showed a high rate of cooperated management style; while the views of the teachers working in vocational high schools throughout the scale did not make a significant difference in gender, civilized status, education, age, working time and branch of school principals regarding the management styles of school principals according to the vocational seniority status, the opinions of school principals regarding the management styles made a significant difference. Various suggestions were made according to the results.

**Keywords:** Vocational High School, School Principal, Management Style

### GİRİŞ

1990’lı yıllara kadar devam eden yapısal uyum politikaları, ekonomik alandan siyasi ve idari alana kaymış, günümüzde ulusal yeniden yapılanma ön plana çıkmıştır. Devletin yeni rolü, küreselleşme sürecinde değişen yeni dünya düzenine ayak uyduracaktır. Kamu kuruluşlarının etkinliğini ticari kuruluşlara benzeterek artırma çabaları ve radikal yapılanmaları giderek daha önemli hale gelmiştir (Yılmaz & Ekin, 2018). Sürekli değişen inovasyon dünyasında birçok alanda olduğu gibi yönetim alanında da çeşitli yeniliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gereksinimlerin başında ise sürekli değişen ve gelişen düzene ayak uydurabilen insan kaynağı gelmektedir. Bu insan kaynağının sağlanması ve yönetimde çalışacak yetkin ve donanımlı personel yetiştirilmesi için yönetim ilkelerinin benimsenmesi ve konunun niteliğinin yeterince değerlendirilmesi gerekmektedir (Karaçetin & Akbaş, 2019).

Her örgüt insanlardan oluşan sosyal bir yapıdır. Bu organizasyonun sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi ve insanların verimli ve uyumlu bir şekilde çalışabilmesi için rutin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Yönetim, insanları farklı beklentiler, tutkular, hırslar, hedefler ve ihtiyaçlarla çalıştırma sanatı olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2004). Günümüz çalışma koşullarında, bir kuruluşun sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesinin ve uzun vadeli performansını artırabilmesinin, istihdam ettiği çalışanların ve yöneticilerin niteliklerine bağlı olduğuna inanılmaktadır. Çalışanlar ve yöneticiler, bir kuruluşun başarılı olması, değişen ortamlara uyum sağlaması ve müşteri ihtiyaçlarını karşılaması için en önemli kaynaklar olarak kabul edilir (Kanten & Ülker, 2014). Bu nedenle

Feray Eren<sup>1</sup> 

### How to Cite This Article

Eren, F. (2023). “Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Algılanan Yönetim Tarzlarını Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6148-6158. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68688>

Arrival: 02 February 2023

Published: 28 March 2023

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

<sup>1</sup> Öğretmen, MEB, e-mail: ferayeren52@hotmail.com, Ordu/Türkiye, Orcid: 0000-0002-7118-7760

yönetimin temel görevi, örgütü oluşturan bireylerin amaçlarının örgütün amaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamaktır. Müdür aynı zamanda okulun yönetiminden de sorumludur ve profesyonel bir kurumdur (Sarı vd., 2018).

Bir organizasyonun yönetim anlayışı genellikle tüm organizasyona hakim olmalıdır. Liderlik, takım çalışması, performans iyileştirme, organizasyonel gelişim, insan kaynakları yönetimi ve yetki devri konularına yönelik üst yönetim yaklaşımları, organizasyonel verimlilik, başarı ve zaman yönetimi için oldukça etkilidir (Öztekin, 1996). Yöneticinin yönetim sürecinde astlara karşı hissettikleri, astların işteki davranışlarının en önemli temelini oluşturur. Ödüller ve cezalarla idare eden geleneksel yöneticiler öfke, korku ya da bir ödül duygusu uyandırır. Bu duygular, verimsizliğe yol açabilecek isyan, kötü niyetli itaat veya gönüllü boyun eğme davranışlarını tetikleyebilir (Özgür, 2011).

Meslek lisesi okul müdürlerinin algılanan yönetim tarzlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda çağlar boyu insanın içinde bulunduğu en ufak topluluktan çalıştığı kuruma, ülkesine ve dünyaya kadar genişleyen bir zincirle yönetim, üzerinde durulan en önemli konu olması; kişinin kendini yönetmesinden başlayıp bunun, başarısında ne kadar önemli bir etken olduğunun farkında olunması ve bu bağlamda çeşitli yönetim model ve tarzlarına ışık tutulması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

## YÖNETİM VE YÖNETİM TARZLARI

### Yönetim

Yönetim; farklı beklentilere, tutkulara, özlemlere, hedeflere ve ihtiyaçlara sahip insanları çalıştırma sanatı (Şahin, 2004) ya da insan ve insan olmayan kaynakları bir araya getirip örgütsel ihtiyaçları karşılamak için bunlardan en iyi şekilde yararlanma sanatı ve bilimi (Karaçetin & Akbaş, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu nedenle, yönetimin temel sorumluluklarından biri, kuruluşun bireysel hedeflerine ulaşılmasının kuruluşun hedefleriyle etkin bir şekilde koordine edilmesini sağlamaktır (Üstüner, 2016). İnsanlar daha çalışkan ve ihtiyaçlarını ve hedeflerini karşılamaya daha istekli görünürler. Ancak aynı çabayı ve isteği örgütün amaçlarına ulaşması için gösterebilirler. Bu noktada şikâyet etmeden ve isteyerek iş yaptırabilmek motivasyonla ilgili bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Sezgin-Nartgün & Ertürk, 2018). Birini bir şeyi yapmaya zorlayabilirsiniz ama her zaman isteyerek ve içtenlikle yapmak zorunda değilsiniz. Yöneticiler, yalnızca modern teknoloji ile verimliliğin sağlanamayacağını, ayrıca inanç davranışının verimliliği etkileyen önemli bir faktör olduğunu unutmamalıdır. Çünkü bir örgütün başarısı, ancak kuruluşun maddi ve mali kaynakları ile insan kaynaklarının doğru bir şekilde bir araya gelmesiyle elde edilebilir (Şahin, 2004).

### Yönetim Tarzları

KBirden fazla kişinin gerçekleştirmeye çalıştığı her etkinliği yönetme ihtiyacı genel kabul görmüş bir sorundur. Bu nedenle yönetim sistemleri ve yöneticilerin bu sistemin başlangıcında faaliyetleri kontrol etme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Alanoğlu & Demirtaş, 2020). Yönetimin bir alt işlevi mentorluktur. Yönlendirme, bir yöneticinin astların faaliyetlerini etkilediği ve onlara ne yapacaklarını söylediği bir yönetim faaliyetidir (Öztekin, 1996). Yönetim kavramlarının değişmesi ve gelişmesiyle birlikte yönetime yönelik çeşitli anlayışlar, yöntemler ve yönetim biçimleri ortaya çıkmıştır (Karaçetin & Akbaş, 2019).

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşimi karakterize eden yönetim tarzı; çalışanların örgüte olan ilgi ve bağlılık düzeylerini artırarak veya azaltarak çalışan ve örgütsel verimliliği etkileyen (Kanten & Ülker, 2014); örgütsel verimliliği, yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen, çalışanların örgüte bağlılık ve ilgi düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir faktör (Aldoğan-Şenol vd., 2019) olarak ifade edilir. Yöneticiler, daha iyi yönetim göstermek için kendilerini geliştirme olanağına sahiptir. Dolayısıyla farklı koşullar altında farklı yönetim davranışları sergilemek ve bu davranışları daha iyiye doğru geliştirmek mümkün olduğundan, yönetim tarzı kavramını anlamının hem bireyler hem de örgütler için önemli olduğu söylenebilir (Akkavak, 2014).

Yönetim stilleri, yöneticilerin örgütsel davranışlarını tanımlar ve yöneticilerin güçlerini nasıl kullandıklarını açıklar (Sarıbaş, 2001). Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu, kuralların uygulanma şekli ve çalışma ortamının fiziki koşulları çalışanın iş doyumunu etkiler (Erdil vd., 2004). Araştırmalar gösteriyor ki kurumları başarıya götüren sadece yöneticiler değil, birlikte çalıştıkları insanların yarattığı takım ruhudur. Bu bağlamda günümüz yöneticileri, astlarını işe alınacak kişiler olarak görmek yerine, kendilerini motive edecek yönetim biçimleri aramaktadırlar (Ener, 1986).

Yönetim biçimleri ile ilgili literatürde farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Lewin ve arkadaşları tarafından 1939'da yapılan sınıflandırmada üç farklı liderlik yönetim tarzı vardır: otokratik, demokratik ve tam serbestlik (Kahraman, 2019). Aynı şekilde Tannenbaum ve Schmidt 1957 yılında geliştirdikleri modelde otokratikten demokrasiye doğru ilerleyen katılımcı yönetim tarzlarına, son olarak da üçüncü bir yaklaşım olan tam bir serbesti

sağlayan yönetim tarzlarına yer vermişlerdir (Kan-Sönmez, 2021). Likert (1961), otoriterden demokratike doğru dörtlü bir yönetim tarzı sınıflandırması önermiştir. Blake ve Mouton (1964), iş odaklıdan insan odaklıya kadar farklı yönetim sınıflandırmalarından bahseder. Öte yandan, Başaran (2008) yönetim biçimlerinin otoriterden demokratike doğru dörtlü bir sınıflandırmasını tartışmaktadır (Alanoğlu & Demirtaş, 2020).

### Otokratik Yönetim Tarzı

Otokratik yönetim tarzında yöneticiler, gücü kendilerinde toplar ve çalışanlara söz hakkı tanımazlar. Bu yöneticiler tüm çalışma ortamını çalışanları için kurar, kendilerine söyleneni yaparlar, tüm yetki ve sorumluluğu kendilerine alırlar. Karar verme ve düşünme üstünlerin görevleridir (Batmaz, 2012). Yüksek otoriter insanlar ceza yöntemlerini daha çok kullanırlar. Astlarına karşı baskıcı ve tehdit edici görünseler de üstlerine karşı son derece itaatkâr, pohpohlayıcı ve saygılıdır. Astlarından da benzer davranışlar isterler ve kendilerinden korkmalarını isterler. Öncelikle biçim, iş ve sonuçlarla ilgilenirler. Onlar için görüntüleri ve davranışları en önemlisidir (Özgür, 2011).

### Demokratik-Katılımcı Yönetim Tarzı

Örgütsel yaşamda insan ilişkilerini ön planda tutan neoklasik yönetim ile demokratik yönetim ön plana çıkmaktadır. Bu yönetim tarzını kullanan yöneticiler, kendi fikirleri kadar çalışanlarının fikirlerine de değer verirler. Bu yönetici tipi, çalışanların katıldıkları kararları destekleyeceğine, örgütsel etkinlik ve verimliliğin artacağına inanır (Alanoğlu, 2019). Demokratik yönetişim, bilgi ve görüş alışverişine olanak sağlayan katılımcı bir yönetim biçimidir. Bu yönetim tarzında yöneticinin asıl görevi koordinasyondur (Aytürk, 1999:28). Böyle bir yönetici astlarına güvenir ve onlara yetki devredebilir. Astları ise, onun yokluğunda, o varken olduğundan farklı olmayan bir şekilde çalışmaya devam ettiler (Cengiz, 2010).

### Serbestçi (Liberal-Başboş) Yönetim Tarzı

Özgür yönetim tarzı "nasıl yönetilmemeli" sorusuna bir cevap olarak görülebilir. Organizasyonda ortaya çıkan çatışmaları çözmekten de kaçınırlar. Astlara tam özgürlük veren bu yönetim tarzında, çok az yön ve yönlendirme vardır. Astlar, her birinin kendi hedefleri, planları ve zaman çizelgeleri ile kendi başlarının çaresine bakmaya bırakılır (Özturan, 2018). Serbest bırakıcı yönetim, astlar kendi hedeflerini belirler ve kendi kararlarını verir. Yöneticiler kendilerini organizasyonda başkaları olarak görür ve astlarının özgürce hareket etmelerine izin verir (Kahraman, 2019). Yöneticinin örgütte karar vermeyi, inisiyatif almayı ve güç kullanmayı reddetmesi olarak tanımlarlar (Özturan, 2018).

### İşbirlikli Yönetim Tarzı

İşbirlikçi yönetimi, bir organizasyonun yöneticileri için güç kaynaklarının, yönetim faaliyetlerinde ve ürün veya hizmet üretiminde yetkinlik ve kurumsal liderlik olarak ortaya çıktığı bir sistem olarak tanımlar. İşbirlikçi yönetim tarzına sahip bir yönetici, bir şirket lideri olarak kabul edilebilir (Karataş, 2020). İşbirlikçi yönetim tarzındaki bir yöneticinin, iş ortamında veya çevresinde meydana gelen olumsuz faktörlere veya fırsatlara, organizasyonundaki tüm paydaşlarla ortak kararlar alarak yanıt vermesi uygun bir davranış olabilir. İşbirlikçi yönetim tarzına sahip kuruluşların yöneticileri, iş lideri olarak kabul edilir (Yağ, 2019).

### İlgisiz Yönetim Tarzı

"Eller serbest" veya "bırakınız yapsınlar" olarak da bilinen ilgisiz yönetim tarzı. Üst yönetimin yetkilerini alt yönetime devredebildiği ve çalışanları kendi haline bırakabildiği bir yönetim tarzıdır. Bu yönetim tarzını benimseyen yöneticiler hiçbir şeye karışmazlar ve çalışanlarına karar verme, sorun çözme ve yaratıcı olma konusunda tam bir özgürlük tanırlar (Karataş, 2020). Yöneticilerin yönetimle ilgilenmediği birimlerde aylıklık olgusu yaygındır ve çoğu çalışan düzensizlik, güvensizlik ve ilgisizlik hali içindedir. İş, kısmen bu duygulardan etkilenmeyen az sayıda insan tarafından yapılmaya çalışılır (Özgür, 2011).

### Karşı Koyucu Yönetim Tarzı

Örgüt yöneticilerinin, belirtilen amaç ve hedeflere ulaşmada örgüt çalışanlarını yönlendirerek veya engelleyerek sürecin yönetimi olarak yorumlanabilir. Yöneticilerin yönetim sorumluluklarının yerine getirilmesinde ortaya çıkardıkları yönetim algısı, var olan sorunları çözme ya da bu sorunlara duyarsız, karşıt bir yönetim tarzı benimseme şeklinde açıklanabilir (Yağ, 2019). Bazı yöneticiler kurdukları düzeni bozmak istemezler veya yeniliğin kötü bir şey olduğunu düşünürler. Böylece aşağıdan gelen fikirlere karşı direnç gösterirler (Alanoğlu, 2019).

### Okul ve Yönetim Tarzları

Okulların toplumsal önemi göz önüne alındığında yönetiminin önemli olduğunu söylemek yanlış olmaz. Ancak okulun yönetim biçiminin, müdürün sergilediği yönetim biçimi olduğu söylenebilir (Sarı vd., 2018). Okulun

müdürü ve müdür yardımcılarını gibi orta düzeyde idari personeli olmakla birlikte, okulun yönetiminden asıl sorumlu müdürdür. Müdür, kolaylaştırıcı, problem çözücü ve sosyal değişimin temsilcisi olarak okuldaki birincil karar vericidir (Alanoğlu & Demirtaş, 2020). Okul yönetimi; eğitim yönetiminin belli bir çerçeve içinde uygulanmasıdır. Alanın sınırları, eğitim sisteminin amaçları ve yapısı tarafından belirlenir. Nasıl eğitim yönetimi, yönetimin eğitime uygulanmasını içeriyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okullara uygulanmasını içerir (Tahtacı-Koç, 2013).

Eğitim yapısı ve doğası gereği okullar demokratik olarak yönetilmelidir. Ayrıca, esnek yapıli ilişkiler, katılım ve empatik iletişimin okul yönetiminin en önemli özellikleri olduğu açıktır. Eğitim yönetiminin en önemli özelliği, demokratik liderliğe ihtiyaç duyması, yetki ve sorumlulukların paylaşılması, ortak karar alınması ve izleyicilerden çok işbirlikçilere odaklanmasıdır (Ulukan, 2017). Müdür, okulun yönetiminden de sorumludur ve bir meslek kuruluşudur. Okul müdürlerinin liderlik anlayışlarının ve uyguladıkları yönetim tarzının okul iklimi, öğretmen tükenmişliği, iş doyumunu ve okul organizasyonuna bağlılık gibi değişkenler üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunun vurgulanması önemlidir (Sarı vd., 2018).

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Betimleyici bir araştırma modeli, geçmişteki veya güncel bir sorunu ve ilgili fenomeni tam olarak açıklamak için tasarlanmıştır (Büyüköztürk, 2018). Betimsel tarama modelinin amacı cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb. belirlemek ve tespit etmek için özelliklerini kullanmaktır (Balci, 2016).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde Ordu ili Fatsa ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp araştırma anketine cevap veren 186 öğretmenin tümü dahil edilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik verilere ilişkin bilgiler aşağıda tablo olarak verilmiştir;

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	124	66,7	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	12	6,5
	Erkek	62	33,3		6-10 yıl	30	16,1
Medeni Durum	Evli	150	80,6		11-15 yıl	22	11,8
	Bekar	36	19,4		16-20 yıl	30	16,1
Eğitim Durumu	Lisans	156	83,9		21 ve üzeri	92	49,5
	Lisansüstü	30	16,1	Okulda Çalışma Süresi	1-5 yıl	74	39,8
Yaş	25-34	24	12,9		6-10 yıl	58	31,2
	35-44	70	37,6		11-15 yıl	16	8,6
	45-54	78	41,9		16 ve üzeri	38	20,4
	55 ve üzeri	14	7,5	Branş	Meslek Öğretmeni	116	62,4
<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	Kültür Öğretmeni		70	37,6	

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Üstüner (2016) tarafından geliştirilen “Müdür Yönetim Tarzı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; 5’li likert tarzında 26 madde ve işbirlikli, otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Çevrimiçi anket formu aracılığıyla toplanan veriler, SPSS analiz programına yüklenerek analiz edilmiştir. Verilerin Cronbach’s Alpha değerinin 0,702 olması güvenilirlik ve geçerliliğin iyi derecede olduğu söylenebilir. Verilerin normallik dağılımı incelendiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 1$  aralığında olduğunun görülmesi üzerine veriler analiz edilirken parametrik testler kullanılarak veriler değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetim tarzlarına yönelik ortalama ve standart sapma değerleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, okuldaki çalışma süresi ve branş durumuna göre anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu verilere ilişkin analizler tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetim tarzlarına yönelik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.



**Tablo 2:** Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Yönetim Tarzlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Boyut	N	Tp	$\bar{x}$	Ss
İşbirlikli YT	186	696,3	3,74	1,0912
Otoriter YT	186	473,7	2,54	1,0953
İlgisiz YT	186	344,3	1,85	,8855
Karşı Koyucu YT	186	351,5	1,89	1,0581
MYT (Ölçek Geneli)	186	480,2	2,58	,4377

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre meslek lisesi okul müdürlerinin sırasıyla İşbirlikli Yönetim Tarzı ( $\bar{x}=3,74$ ), Otoriter Yönetim Tarzı ( $\bar{x}=2,54$ ), Karşı Koyucu Yönetim Tarzı ( $\bar{x}=1,89$ ) ve İlgisiz Yönetim Tarzı ( $\bar{x}=1,89$ ) sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca meslek lisesi okul müdürlerinin yönetim tarzı ortalamasının  $\bar{x}=2,58$  ile “düşük” düzeyde olduğu görülmektedir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde meslek lisesi okul müdürlerinin “yüksek” düzeyde işbirlikli yönetim tarzı sergilediği ve yönetim faaliyetlerine diğer personelleri de kattığı söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının cinsiyet açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 3:** Cinsiyete Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	F	t	p
İşbirlikli YT	Kadın	124	3,585	1,1425	8,362	-2,850	,004
	Erkek	62	4,060	,9092		-3,073	
Otoriter YT	Kadın	124	2,671	1,1549	4,053	2,200	,046
	Erkek	62	2,300	,9250		2,367	
İlgisiz YT	Kadın	124	1,975	,9665	16,215	2,740	,000
	Erkek	62	1,604	,6333		3,135	
Karşı Koyucu YT	Kadın	124	2,040	1,1137	5,172	2,794	,024
	Erkek	62	1,589	,8697		3,031	
MYT (Ölçek Geneli)	Kadın	124	2,631	,4414	,230	2,182	,632
	Erkek	62	2,484	,4166		2,225	

Ölçek genelinde cinsiyete göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık yokken ( $p>,05$ ) alt boyutların tümünde anlamlı farklılık olduğu ( $p<,05$ ) görülmektedir. Ölçek genelinde, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik yönetim tarzları algılarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri örtüşürken işbirlikli yönetim tarzı alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini daha işbirlikli; otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul müdürlerini daha otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu olarak değerlendirdiği söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının medeni durum açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 4:** Medeni Duruma Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	F	t	p
İşbirlikli YT	Evli	150	3,733	1,0601	3,156	-,258	,077
	Bekar	36	3,786	1,2277		-,236	
Otoriter YT	Evli	150	2,556	1,1341	4,363	,237	,038
	Bekar	36	2,508	,9292		,267	
İlgisiz YT	Evli	150	1,924	,9275	5,524	2,316	,020
	Bekar	36	1,548	,6037		2,987	
Karşı Koyucu YT	Evli	150	1,930	1,0919	2,091	1,058	,150
	Bekar	36	1,722	,8980		1,193	
MYT (Ölçek Geneli)	Evli	150	2,609	,4509	3,074	1,700	,081
	Bekar	36	2,471	,3625		1,942	

Ölçek geneli ile işbirlikli ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında medeni duruma göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık yokken ( $p>,05$ ) otoriter ve ilgisiz yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ( $p<,05$ ) görülmektedir. Ölçek geneli ile işbirlikli ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik yönetim tarzları algılarında evli ve bekar öğretmenlerin görüşleri örtüşürken otoriter ve ilgisiz

yönetim tarzı alt boyutlarında evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre okul müdürlerini daha otoriter ve ilgisiz olarak değerlendirdiği söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının eğitim durumu açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 5:** Eğitim Durumuna Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	F	t	p
İşbirlikli YT	Lisans	156	3,685	1,1055	1,120	-1,675	,291
	Lisansüstü	30	4,048	,9749		-1,824	
Otoriter YT	Lisans	156	2,513	1,1274	3,406	-,966	,067
	Lisansüstü	30	2,724	,9058		-1,120	
İlgisiz YT	Lisans	156	1,883	,9046	1,295	1,117	,257
	Lisansüstü	30	1,686	,7710		1,245	
Karşı Koyucu YT	Lisans	156	1,917	1,0826	2,195	,789	,140
	Lisansüstü	30	1,750	,9238		,879	
MYT (Ölçek Geneli)	Lisans	156	2,569	,4450	,275	-,902	,601
	Lisansüstü	30	2,648	,3984		-,973	

Ölçek geneli ile tüm alt boyutlarda eğitim durumuna göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ( $p>,05$ ) görülmektedir. Ölçek geneli ile yönetim tarzı alt boyutlarında, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik yönetim tarzları algılarında lisans veya lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin görüşlerinin örtüştüğü, okul müdürlerinin öğretmenlere karşı benzer davranışlarda buldukları söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının yaş durumu açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 6:** Yaş Durumuna Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	df	$\chi^2$	F	p
İşbirlikli YT	25-34	24	3,107	1,1585	G. Arası	11,730	3	3,910	3,412	,019
	35-44	70	3,890	1,1496	G. İçi	208,560	182	1,146		
	45-54	78	3,777	1,0301	Toplam	220,291	185			
	55 ve üzeri	14	3,918	,6079						
Otoriter YT	25-34	24	3,000	1,1705	G. Arası	8,119	3	2,706	2,304	,078
	35-44	70	2,620	1,0489	G. İçi	213,809	182	1,175		
	45-54	78	2,366	1,1525	Toplam	221,928	185			
	55 ve üzeri	14	2,408	,5627						
İlgisiz YT	25-34	24	1,940	,7869	G. Arası	1,882	3	,627	,798	,497
	35-44	70	1,857	,9081	G. İçi	143,172	182	,787		
	45-54	78	1,879	,9264	Toplam	145,054	185			
	55 ve üzeri	14	1,510	,6764						
Karşı Koyucu YT	25-34	24	2,313	1,2253	G. Arası	5,948	3	1,983	1,794	,150
	35-44	70	1,864	1,0857	G. İçi	201,167	182	1,105		
	45-54	78	1,840	,9877	Toplam	207,116	185			
	55 ve üzeri	14	1,571	,8849						
MYT (Ölçek Geneli)	25-34	24	2,623	,5036	G. Arası	,680	3	,227	1,187	,316
	35-44	70	2,641	,4089	G. İçi	34,766	182	,191		
	45-54	78	2,541	,4492	Toplam	35,447	185			
	55 ve üzeri	14	2,446	,3781						

Ölçek geneli ile otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında yaş durumuna göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ( $p>,05$ ) ancak işbirlikli yönetim tarzı alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu ( $p<,05$ ) görülmektedir. Ölçek geneli ile otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik yönetim tarzları algılarında tüm yaştaki öğretmenlerin görüşlerinin örtüştüğü ancak işbirlikli yönetim tarzı alt boyutunda 35-44 ve 55 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin 25-34 yaş grubundaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha işbirlikli davranışlarda buldukları söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının kıdem durumu açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 7:** Kıdem Durumuna Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	df	$\chi^2$	F	p
İşbirlikli YT	1-5 yıl	12	3,595	1,1474	G. Arası	19,241	4	4,810	4,331	,002
	6-10 yıl	30	3,181	1,3120	G. İçi	201,050	181	1,111		
	11-15 yıl	22	3,584	1,1334	Toplam	220,291	185			
	16-20 yıl	30	4,276	,7949						
	21 ve üzeri	92	3,811	1,0019						
Otoriter YT	1-5 yıl	12	2,143	,9515	G. Arası	22,389	4	5,597	5,077	,001
	6-10 yıl	30	3,152	1,3269	G. İçi	199,540	181	1,102		
	11-15 yıl	22	3,013	1,0177	Toplam	221,928	185			
	16-20 yıl	30	2,305	,8251						
	21 ve üzeri	92	2,370	1,0326						
İlgisiz YT	1-5 yıl	12	1,619	,5216	G. Arası	12,828	4	3,207	4,390	,002
	6-10 yıl	30	2,190	,9456	G. İçi	132,226	181	,731		
	11-15 yıl	22	2,195	1,1900	Toplam	145,054	185			
	16-20 yıl	30	1,400	,4539						
	21 ve üzeri	92	1,835	,8618						
Karşı Koyucu YT	1-5 yıl	12	1,583	,7638	G. Arası	19,401	4	4,850	4,677	,001
	6-10 yıl	30	2,417	1,3120	G. İçi	187,715	181	1,037		
	11-15 yıl	22	2,318	1,1500	Toplam	207,116	185			
	16-20 yıl	30	1,483	,7958						
	21 ve üzeri	92	1,788	,9678						
MYT (Ölçek Geneli)	1-5 yıl	12	2,313	,3346	G. Arası	3,955	4	,989	5,683	,000
	6-10 yıl	30	2,773	,5345	G. İçi	31,491	181	,174		
	11-15 yıl	22	2,833	,4392	Toplam	35,447	185			
	16-20 yıl	30	2,472	,3572						
	21 ve üzeri	92	2,530	,3954						

Ölçek geneli ile tüm alt boyutlarda kıdem durumuna göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu ( $p < ,05$ ) görülmektedir. Ölçek genelinde 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere oranla 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha olumlu yönetim tarzı sergilediği; 6-10 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere oranla 16-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha işbirlikli davranış sergilediği; 16-20 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere oranla 6-10 yıl kıdem grubundaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu davranış sergilediği görülmektedir. Sonuç olarak öğretmenlerin kıdemine bağlı olarak okul müdürlerinin kıdemli öğretmenlere karşı daha ılımlı ve olumlu yönetim tarzı sergilediği söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının okulda çalışma süresi durumu açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 8:** Okulda Çalışma Süresine Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	df	$\chi^2$	F	p
İşbirlikli YT	1-5 yıl	74	3,452	1,1787	G. Arası	13,091	3	4,364	3,833	,011
	6-10 yıl	58	3,847	1,0810	G. İçi	207,200	182	1,138		
	11-15 yıl	16	4,304	,6739	Toplam	220,291	185			
	16 ve üzeri	38	3,917	,9351						
Otoriter YT	1-5 yıl	74	2,707	1,0377	G. Arası	3,138	3	1,046	,870	,458
	6-10 yıl	58	2,443	1,3007	G. İçi	218,791	182	1,202		
	11-15 yıl	16	2,429	,9065	Toplam	221,928	185			
	16 ve üzeri	38	2,444	,9215						
İlgisiz YT	1-5 yıl	74	2,077	1,0024	G. Arası	9,973	3	3,324	4,479	,005
	6-10 yıl	58	1,867	,9362	G. İçi	135,082	182	,742		
	11-15 yıl	16	1,393	,3595	Toplam	145,054	185			
	16 ve üzeri	38	1,579	,5156						
Karşı Koyucu YT	1-5 yıl	74	2,223	1,1598	G. Arası	14,457	3	4,819	4,552	,004
	6-10 yıl	58	1,741	1,0440	G. İçi	192,659	182	1,059		
	11-15 yıl	16	1,500	,9037	Toplam	207,116	185			

	16 ve üzeri	38	1,632	,7369						
MYT (Ölçek Geneli)	1-5 yıl	74	2,662	,4326	G. Arası	,926	3	,309	1,627	,185
	6-10 yıl	58	2,563	,4897	G. İçi	34,521	182	,190		
	11-15 yıl	16	2,515	,3514	Toplam	35,447	185			
	16 ve üzeri	38	2,484	,3798						

Ölçek geneli ile otoriter yönetim tarzı alt boyutlarında okulda çalışma süresi durumuna göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ( $p>,05$ ) ancak işbirlikli, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ( $p<,05$ ) görülmektedir. Ölçek geneli ile otoriter yönetim tarzı alt boyutunda, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik yönetim tarzları algıları ile ilgili görüşlerinin örtüştüğü ancak işbirlikli yönetim tarzı alt boyutunda okulda 11-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha işbirlikli davranış sergilediği; 11-15 ile 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere oranla 1-5 ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha ilgisiz davranış sergilediği; 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere oranla 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha karşı koyucu davranış sergilediği görülmektedir. Sonuç olarak okulda çalışma süresi daha fazla olan öğretmenlere göre okul müdürleri daha işbirlikçi davranış sergilerken okulda çalışma süresi daha az olan öğretmenlere göre ise okul müdürleri daha ilgisiz ve karşı koyucu davranış sergiledikleri söylenebilir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarının branş açısından değerlendirilmesinde anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik veriler aşağıda tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 9:** Branş Durumuna Göre Yöneticilerin Yönetim Tarzlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyut	Kategori	N	$\bar{x}$	Ss	F	t	p
İşbirlikli YT	Meslek Öğretmeni	116	3,621	1,1958	19,608	-1,991	,000
	Kültür Öğretmeni	70	3,947	,8613		-2,155	
Otoriter YT	Meslek Öğretmeni	116	2,645	1,1491	2,672	1,585	,104
	Kültür Öğretmeni	70	2,384	,9860		1,646	
İlgisiz YT	Meslek Öğretmeni	116	1,956	,8869	2,825	2,094	,094
	Kültür Öğretmeni	70	1,678	,8615		2,109	
Karşı Koyucu YT	Meslek Öğretmeni	116	2,047	1,1291	8,993	2,658	,003
	Kültür Öğretmeni	70	1,629	,8751		2,828	
MYT (Ölçek Geneli)	Meslek Öğretmeni	116	2,630	,4585	2,930	1,928	,089
	Kültür Öğretmeni	70	2,503	,3914		2,005	

Ölçek geneli ile otoriter ve ilgisiz yönetim tarzı alt boyutlarında branşa göre meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin yönetim tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ( $p>,05$ ) ancak işbirlikli ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ( $p<,05$ ) görülmektedir. Ölçek geneli ile otoriter ve ilgisiz yönetim tarzı alt boyutlarında tüm branştaki öğretmenlere göre okul müdürlerinin yönetim tarzı algılarının örtüştüğü görülürken kültür öğretmenlerine göre okul müdürlerinin daha işbirlikçi davranış sergilediği ancak meslek öğretmenlerine göre ise okul müdürlerinin daha karşı koyucu davranış sergilediği söylenebilir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### Sonuç ve Tartışma

Meslek liselerinde görev yapan öğretmen algılarına göre meslek lisesi okul müdürlerinin yönetim tarzlarının “düşük/nadiren” düzeyde olduğu ancak yüksek oranda işbirlikli yönetim tarzı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Örs (2010) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin öğretmen algılarının yüksek düzeyde, Argon ve Dilekçi (2014) ve Kan-Sönmez (2021) tarafından yapılan çalışmalarda okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin öğretmen algılarının katılıyorum, Yağ (2019) tarafından yapılan çalışmalarda okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin öğretmen algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir. Okul müdürleri çoğu zaman işbirlikli, bazen otoriter, nadiren de ilgisiz veya karşı koyucu yönetim tarzı sergiledikleri görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Sezgin-Nartgün ve Ertürk (2018), Sarı vd. (2018), Alanoğlu (2019), Yağ (2019), Alanoğlu ve Demirtaş (2020) ve Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da okul müdürlerinin daha çok işbirlikli yönetim tarzı sergiledikleri sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Ölçek genelinde meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetine göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken alt boyutların tümünde anlamlı farklılık oluşturduğu; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul müdürlerini daha işbirlikli; kadın öğretmenlerin erkek



öğretmenlere göre okul müdürlerini daha otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Örs (2010), Argon ve Dilekçi (2014), Kahraman (2019) ve Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyetin okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Yağ (2019) ve Kan-Sönmez (2021) tarafından yapılan çalışmalarda anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Ölçek geneli ile işbirlikli ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin medeni durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken otoriter ve ilgisiz yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğu; evli ve bekar öğretmenlerin tümü okul müdürlerini işbirlikli ya da karşı koyucu olarak değerlendirirken evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre okul müdürlerini daha otoriter ve ilgisiz olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek geneli ile tüm alt boyutlarda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Örs (2010), Argon ve Dilekçi (2014), Yağ (2019) ve Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Kan-Sönmez (2021) tarafından yapılan çalışmalarda anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Ölçek geneli ile otoriter, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin yaş durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken işbirlikli yönetim tarzı alt boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu; 25-34 yaş grubundaki öğretmenlere oranla 35-44 ve 55 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin okul müdürlerini daha işbirlikli olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Yağ (2019) ve Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda yaşın okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Örs (2010) tarafından yapılan çalışmalarda anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Ölçek geneli ile tüm alt boyutlarda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturduğu; mesleki kıdem artmasına bağlı olarak okul müdürlerinin kıdemli öğretmenlere karşı daha ılımlı ve olumlu yönetim tarzı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Sarı vd. (2018), Kahraman (2019), Yağ (2019) ve Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda mesleki kıdem okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Ölçek geneli ile otoriter yönetim tarzı alt boyutunda meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okulda çalışma süresi durumuna göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken işbirlikli, ilgisiz ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğu; okulda çalışma süresi daha fazla olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha işbirlikçi, okulda çalışma süresi daha az olan öğretmenlere göre ise okul müdürlerinin daha ilgisiz ve karşı koyucu davranış sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Karataş (2020) tarafından yapılan çalışmalarda okulda çalışma süresinin okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Kahraman (2019) tarafından yapılan çalışmalarda anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Ölçek geneli ile otoriter ve ilgisiz yönetim tarzı alt boyutlarında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin branşına göre okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri anlamlı farklılık oluşturmazken işbirlikli ve karşı koyucu yönetim tarzı alt boyutlarında yönetim tarzı alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğu; kültür öğretmenlerine göre okul müdürlerinin daha işbirlikçi davranış sergiledikleri ancak meslek öğretmenlerine göre ise okul müdürlerinin daha karşı koyucu davranış sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Yağ (2019) tarafından yapılan çalışmalarda okulda branşın okul müdürlerinin yönetim tarzlarına ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla benzerlik gösterirken Argon ve Dilekçi (2014) tarafından yapılan çalışmalarda anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılması araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

## Öneriler

Her ne kadar öğretmenler okul müdürlerinin işbirlikçi yönetim tarzı sergilediklerini belirtse de genel ortalamanın düşük olması bağlamında okul müdürlerine liderlik eğitimi verilmesi ve bu hususta lisans ve lisansüstü eğitim verilmesi, yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesi uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulurken araştırmanın örnekleminin genişletilerek farklı il ve kurumlarda yapılması, diğer yönetim tarzlarının da eklenerek yeni bir araştırma yapılması araştırmacılara önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akkavak, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde Yöneticilerin Nesil Farklılıklarının Yönetim Tarzları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alanoğlu, M. (2019). Algılanan Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmenlerin Karara Katılma, Örgütsel Adalet, İş Doyumu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2020). Bürokratik Okul Yapısı ile Müdür Yönetim Tarzları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48, 199–213.
- Aldoğan-Şenol, F., Diker, O., & Atay, L. (2019). Çanakkale İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının Yönetim Tarzı Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 17(33), 187–209.
- Argon, T., & Dilekçi, Ü. (2014). Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yönetim Tarzları ve Kurumsal İtibara Yönelik Algıları Arasındaki İlişki. Turkish Studies, 9(2), 161–181.
- Balcı, A. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeleri. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Batmaz, M. (2012). Yöneticilerin Yönetim Tarzlarının Çalışanların İş Doyumlarına Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Yayıncılık.
- Cengiz, S. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ener, N. (1986). Yönetim Tarzları ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkileri-Bir Uygulama Denemesi-. Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi, 7(2), 133–141.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1), 17–26.
- Kahraman, Ü. (2019). Okul Yöneticilerinin Yönetim Tarzı, Örgüt DNA'sı ve Örgütsel Değişimin Okullardaki Korku Kültürüne Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kan-Sönmez, N. (2021). Otel İşletmelerinde Yöneticilerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yönetim Tarzları Arasındaki İlişki. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 48, 241–255.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 16–40.
- Karaçetin, M., & Akbaş, L. (2019). Yönetimin Yeni Yüzü: Z Kuşağının Yönetim Tarzı Algısı Üzerine Bir Araştırma. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(16), 239–255.
- Karataş, H. (2020). Okul Müdürü Yönetim Tarzları ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Örs, N. (2010). Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Tarzları Arasındaki İlişkinin Kamu Örgütlerinde İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgür, B. (2011). Yönetim Tarzları ve Etkileri. Maliye Dergisi, 161, 215–230.
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve Liderlik. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 183–194.

- Özturan, M. (2018). Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin, Yönetim Tarzları ve Örgütsel Yabancılaşma Duyguları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 523–547.
- Sarı, M., Yıldız, E., & Canoğulları, E. (2018). Öğretmenlerin Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzı ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(10), 188–208.
- Sarıbaş, N. (2001). Okul Yöneticilerinin Yaratıcılıkları ve Yönetim Tarzları İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin-Nartgün, Ş., & Ertürk, R. (2018). Okul müdürlerinin okul yönetim tarzları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. İçinde A. İşcan (Ed.), Eğitim Bilimlerinde Örnek Araştırmalar (ss. 221–245). Nobel Yayıncılık.
- Tahtacı-Koç, D. (2013). Ortaöğretim Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Bilgi Yönetimleriyle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ulukan, H. (2017). Yönetim Tarzlarının Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Üstüner, M. (2016). Algılanan Müdür Yönetim Tarzı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22(3), 429–457.
- Yağ, T. (2019). Okul Yöneticilerinin Yönetim Tarzları ile Hesap Verebilirlik Yönelimleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yılmaz, F., & Ekinçi, E. (2018). İşletmelerde Yönetim Tarzları Üzerine Bir Araştırma. İçinde K. K. Abduraim (Ed.), International Management and Social Science Symposium (ss. 189–196). UYSAD.