

Okul Yöneticilerinin Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stillерinin Belirlenmesi

Ahmet BABAR¹ Seher KILINÇ² Aziz KILINÇ³ Şinasi KILINÇ⁴ Muammer AKGÜL⁵
Ömer AKSOY⁶

¹Eğitimci, ahmetbabar@gmail.com, ORCID: 0009-0000-7270-5649

²Eğitimci, seher.nna@gmail.com, ORCID: 0009-0009-4059-0694

³Eğitimci, akaziz34@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-4484-6345

⁴Eğitimci, yasalyol@gmail.com, ORCID: 0009-0000-0980-0678

⁵Eğitimci, muhammerakgul29@gmail.com, ORCID: 0009-0001-7231-8769

⁶Eğitimci, o_aksoy61@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-8393-5141

Özet: Bu araştırma okul yöneticilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu ve kariyer engeli ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde okullarda görev yapan 180 okul yöneticisine uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin karar vermede özsaygı düzeylerinin ortalamadan yüksek olduğu, okul yöneticilerinin en fazla dikkatli karar verme stilini kullandıkları, erteleyici, panik ve kaçınan karar verme stillerini ise oldukça düşük düzeyde kullandıkları saptanmıştır. Okul yöneticilerinin yaşlarına göre karar vermede özsaygı düzeylerinde farklılık saptanırken, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve yöneticilik görev sürelerine göre farklılık olmadığı, karar verme stillerinde ise sadece kaçınan karar vermede cinsiyet, yaş ve eğitim durumunda farklılıkların olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Karar Vermese Özsaygı, Karar Verme Stilleri

Determination of Self-Esteem and Decision-Making Styles of School Administrators in Decision-Making

Abstract: This research was conducted in order to determine the self-esteem and decision-making styles of school administrators in decision-making. In line with the aim, the personal information form and the questionnaire consisting of the career disability scale were applied to 180 school administrators working in schools in the Bağcılar district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The data obtained from the surveys were evaluated using SPSS 22.0 statistical program in a computer environment. As a result of the research, it was found that the self-esteem levels of school administrators were higher than average in decision-making, school administrators used the most careful decision-making style, and they used procrastinating, panic and avoidant decision-making styles at a fairly low level. While differences were found in the self-esteem levels of school administrators in making decisions according to their age, it was found that there were no differences according to their gender, educational status and managerial tenure, and in decision-making styles, there were differences only in gender, age and educational status in making evasive decisions.

Keywords: School Administrator, Self-Esteem Without Making Decisions, Decision-Making Styles

1. GİRİŞ

Belirli hedeflere ulaşmak için yönetim, personeli yönlendirmeyi ve kaynakları etkin bir şekilde kullanmayı içerir. Temel olarak, bir kuruluşun hedeflerine ulaşmak için yürütülen tüm eylemleri kapsar. Bu sürecin kritik aşaması olan karar verme, süreç olarak bakıldığında başarısını belirler. Bu, yönetimin akıllıca muhakeme sanatı olduğunu gösterir. Başarıya giden ideal yola stratejik seçimlerle ulaşılabilir. Benzer hedeflere sahip bir grup için, yönetimin karar verme yöntemi ve çalışanların onayladığı kararları alma becerileri, hedeflere ulaşmak ve çalışanlar arasında bir topluluk duygusu beslemek için çok önemlidir.

Bir kişinin karar verme süreci, istenen bir sonuca ulaşmak için birçok olasılık arasından bir alternatif

seçmeyi içerir. Bu zihinsel süreç, çevre, rol ve geçmiş deneyimler gibi faktörlerden etkilenir. Nihayetinde, bir karar, istenen sonuca ulaşmak için yapılan kasıtlı bir seçimdir. Sinclair ve Ashkanasy'ye (2005) göre bireylerin karar verme biçimleri amaçlı ve bilinçlidir. Bununla birlikte, bireylerin sürekli öngörü ve keşifleri göz önüne alındığında, yerleşik karar verme yöntemlerine güvenmeleri onlar için zor olabilir. Sonuç olarak bireylerin karar verme davranışlarında kullandıkları strateji ve teknikler büyük önem taşımaktadır. Bir kararın kalitesi, kişiden kişiye büyük ölçüde değişebilen karar verme tarzından etkilenir (Üre ve Avşaroğlu, 2007).

Karar verme süreci algı, duygu ve irade gibi birçok faktörden etkilenir (Goldstein, 2013:638-639).

Duygularımız, bize çevremize uyum sağlama ve hayatta kalma gücü sağladığı için günlük hayatımızda önemli bir yer tutar (Kaçar, 2022). Sosyal varlıklar olarak insanların duygusal davranışları, hem yaşamın hem de liderliğin ayrılmaz bir yönüdür. Varlığımız için çok önemli olan duygularımızı etkili bir şekilde yönetmenin varlığımızın değerini artırabileceği iddia edilebilir.

Son zamanlarda üzerinde durulan bir kavram olan duygu yönetimi, geleneksel karar verme odağının yanında önem kazanmıştır. Duyguları anlayarak davranışı kontrol etme yeteneğini içerir. Yöneticilerin duygusal yetenekleri, etkili karar verme için kritik öneme sahiptir (Vardarlier ve Yapıcı, 2020). Kişinin duygularını ve tepkilerini yönetmenin önemi abartılamaz. Sürekli değişimin olduğu bugün ve çağda, yöneticilerin veya eğitim liderlerinin zorlanmadan uyum sağlaması pratik değildir. Örgütlerin birden çok faktörden etkilenmesi, değişimlere ayak uydurabilecek etkin bir liderin varlığını zorunlu kılmaktadır (Küçük ve Günaydın, 2021). Sonuç olarak, kuruluşların ihtiyaçlarını karşılamak için etkili liderler yeterli donanıma sahip olmalıdır. Okul liderleri olan okul yöneticileri için uluslararası düzeyde beceri ve yeterlilikler, 21. yüzyılın karmaşık ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için gereklidir (Yan ve Ehrich, 2009). Bu nedenle, eğitim programları sadece teorik bilgilere dayanmamalıdır. Hallinger, Shaobing ve Jiafang'ın (2017) iddia ettiği gibi liderlik programları, sadece ezberlemeyi değil, uygulamalı öğrenmeyi ve yansıtmayı içermelidir. Bu tür programlar, teori ve pratiği eşit ölçüde entegre etmelidir.

Bir okul yöneticisi, karmaşık ve zaman alıcı sorunlar ortaya çıktığında rasyonel ve uygun kararlar veremezse, iç gerilim, motivasyon eksikliği ve memnuniyetsizlik ortaya çıkabilir. Bir yöneticinin başarısı, geçmiş karar verme yeteneklerine ve mevcut sorunlara nasıl yaklaştıklarına bağlıdır (Mücevher ve Erdem, 2019). Yöneticiler, sorunları verimli bir şekilde çözmek ve kurumu kontrol altına almak için okulun kültürünü ve hedeflerini göz önünde bulundurmalıdır. Etkili karar alma, kurumun genel işleyişini geliştirir.

İnsanlar çalışırken belirli beklenti kalıpları oluştururlar ve bundan maddi ve manevi tatmin elde etmek isterler. İş ve süreç boyunca edindikleri deneyimler ve değerlendirmeler, bu beklentilerin gerçekleşmesine yardımcı olmakta ve iş doyumuna yol açmaktadır. Öte yandan, bireyin beklentileri yeterince karşılanmazsa, memnuniyetsizlik olarak bilinen olumsuz bir tutuma yol açar. Okul yöneticisinin karar verme stratejisi/tarzı, yaptığı işten memnun ve kendinden emin olmasını sağlar

(Ceylan, 2019). İlişkiler kurmak ve kararlar almak, herhangi bir kuruluşun yöneticisi için çok önemli görevlerdir. Kurulan iletişimin kalitesi ve alınan kararlar, çalışan verimliliğini ve hedefe ulaşmayı etkiler (Duman, 2020). Yönetim faaliyetlerinin başarılı olmasını sağlamak için yönetici, insan ilişkileri ve karar verme konusunda bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Ayrıca sürece dahil olanların görüşleri alınarak tarafsız kararlar alınmalıdır.

İstenen bir sonuca ulaşmak için, bir yönetici veya kuruluş karar verirken birkaç seçenekten birini seçmelidir. Bu basit açıklama, karar vermenin üç önemli yönünü ortaya koymaktadır. İlk olarak, karar verme bir seçim eylemidir. İkincisi, bir karar, mantığın önemini vurgulayan bilinçli rasyonel süreçlerin bir sonucudur. Son olarak, bir kararın her zaman bir amacı vardır ve bu amaç olmadan onu tartışamayız (Can, 1992:225).

Yönetimin başarısı, yönetim sürecinin ilk adımı olarak kabul edilen karar verme sürecinden büyük ölçüde etkilenir. Yöneticilerin örgüt yapısını şekillendirebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmeleri için doğru ve etkin kararlar almaları zorunludur (Usman ve Kaygusuz, 2019). Bu nedenle, karar verme, yöneticilerin sorumluluğu için temeldir ve yönetim süreçlerinin temel bir yönüdür ve yönetimin onsuz işlemesi düşünülemez. Yöneticiler bir topluluk adına kararlar aldıklarında, optimum sonuçlar için karar verme tarzlarını belirlemek çok önemlidir.

Okullar, bireyleri eğiterek toplumun geleceğini şekillendirmenin resmi bir aracı olarak hareket eder. Tüm sosyal normlar, okulun yönünü belirlemeye katkıda bulunur. Etkinliği sağlamak için, her toplumsal işlevin ve konunun eğitimsel yönleri dikkate alınmalıdır (Çakır, 2019). Karar vermek, diğer tüm kuruluşlarda olduğu gibi okullar için de çok önemlidir ve uygulanmadan, kuruluş işleyemez. Okul yönetiminde hızlı problem çözme hayati önem taşır ve liderlerin gecikmeden derhal tepki vermesini gerektirir (Özdoğru, 2021). Ancak bu, acele ve beceriye dayalı tek taraflı karar verme ile sonuçlanabilir. Tersine, karar alma sürecine katılımı teşvik etmek ve organizasyonun her seviyesindekilere gerekli yetkilendirmeyi sağlamak, sağlıklı organizasyonları benzersiz bir şekilde güçlendirir. Bu iddiayı destekleyen iki temel sebep vardır. Birincisi, çalışanların önemli karar alma süreçlerinde yetki kazanması motivasyonlarını artırıyor. İkincisi, geniş katılım, örgüt yapısı içinde katkı sağlama potansiyeline sahip bireylerin ve bilgi alanlarının karar alma sürecinde temsil edilmesini garanti eder (Gökçe, 2019). Herhangi bir demokratik kuruluştaki tüm üyelerin bilgilendirilip bilgilendirilmediğine bakılmaksızın, bir karardan

etkilenenlerin söz sahibi olması yalnızca doğrudur. Karar verme söz konusu olduğunda hiçbir yönetici izolasyonda çalışmaz. Gerçekte, şirket içindeki karmaşık kişilerarası dinamikler, karar verme sürecinde önemli bir rol oynamaktadır (Oran, 2019).

İletişim, etkili yönetim için kritik olan, eğitim organizasyonlarında önemli bir süreçtir. Karar verme ve uygulama da hayati öneme sahipken, başarılı yönetim, iyi işleyen bir iletişim sürecine bağlıdır. İletişim, yönetim üyeleri arasında fikirlerin iletilmesinden daha fazlasını içerir; göndericiler ve alıcılar arasında değiş tokuş edilen sözlü olmayan ipuçlarını ve jestleri kapsar ve örgütsel faaliyet için temel oluşturur. Katılımcı yönetim kararları sırasında bireyler arasında fikirlerin, bilgilerin ve duyguların paylaşılması iletişimsel süreci gösterir (Nalbur, 2019). Bu süreç, ister ilişkilerin daha yüksek otoriteler tarafından zorunlu kılındığı resmi kanallar aracılığıyla olsun, ister ilişkilerin doğal ihtiyaçlardan veya diğer faktörlerden kaynaklandığı gayri resmi kanallar aracılığıyla olsun, düşünce, inanç ve duygu alışverişine dayanır. Resmi olmayan iletişim, daha yapılandırılmış resmi iletişim kanallarını tamamladığı ve örgütsel performansı optimize etmede önemli bir rol oynadığı örgütlerde oldukça yaygındır (Eren, 2006).

Eğitim liderleri olarak, okul yöneticileri, eğitim faaliyetleri ve okulun kapsayıcı hedefleri için yüksek standartları korumaları beklentisiyle, personeli için değerli eğitim kaynakları olarak görülmektedir. Bu beklentiler arasında, okul etkinliklerine aktif katılım, öğretim üyeleri ve personele kaynak ve araç tahsisi, okul içinde sağlam bir iletişim sisteminin kolaylaştırılması, ilgili tüm taraflar arasında güçlü iletişim ve etkileşimin teşvik edilmesi ve okul çevresinde açık ve belirgin bir varlık yer alır. Eğitimin temsil ettiği modeli kendi okul topluluğunda somutlaştırmak esasen okul yöneticisinin sorumluluğundadır ve bu, kendi eğitim faaliyetlerine katılımıyla sağlanır (Sezgin ve Özdemir, 2002).

Bir yöneticinin kişisel özellikleri, karar alma süreçleri hakkında bilgi verebilirken, yapılan herhangi bir seçimin, kişisel özelliklerinden ziyade daha geniş organizasyonun çıkarlarını dikkate alması beklenir. Bir okul yöneticisinin karar verme becerilerini etkileyebilecek kişisel faktörler elbette vardır, çünkü bu özellikler kişiden kişiye değişiklik gösterecektir. Planlama, özgüven, riskten kaçınma, erteleme, panik, acelecilik ve değerlendirme eğilimleri gibi özelliklerin tümü, bir okul yöneticisinin rolündeki karar verme ve sorunları çözme yaklaşımını etkileyebilir (Diş ve Akbaşlı, 2019). Bir okulun mevcut standartları karşılayan bireyleri düzgün bir şekilde yetiştirmesi için, yönetimin bilinçli kararlar

verebilmesi için önce kendini anlaması gerekir. Etkili karar verme, bu tür kararları etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bilimsel araştırmaların yürütülmesi çok önemli süreçlerdir. Karar verme teorileri, problem çözme yöntemleri ve iletişim becerileri bilgisi, yöneticilerin doğru seçimler yapması için ayrılmaz bir parçasıdır. Genel olarak, okul yöneticilerinin karar verme ve iletişim konusundaki yeterliliklerinin başarılı bir eğitim için anahtar olduğu sonucuna varılabilir.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modeli, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır." (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 180 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde

Okul yöneticilerin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerini ölçmek için, Deniz (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geliştirilen Melbourne Karar Vermede Öz Saygı Karar Verme Stilleri ölçeği uygulanmıştır. Karar vermede özsaygı düzeyini belirleyen MKVÖ I ölçeği, karar vermede öz-saygıyı (kendine güven) belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Altı maddeden oluşmakta ve üç madde tersi olarak puanlanmaktadır. Bu ölçekten alınabilecek maksimum puan 12'dir. Yüksek puanlar karar vermede özsaygının yüksek olduğunun göstergesidir. Karar verme stillerini belirleyen MKVÖ II, 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek karar verme stillerini ölçmektedir. Dört alt ölçeği bulunmaktadır. Bunlar; dikkatli (6 madde), kaçınan (6 madde), erteleme (5 madde) ve panik (5 madde) karar verme stilleridir. Puanların yüksekliği ilgili karar verme stiline kullanıldığına işaret etmektedir.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli

verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	76	42,2
Erkek	104	57,8
Yaş		
26-30	31	17,2
31-40	65	36,1
41-50	36	20,0
50 Üzeri	48	26,7
Eğitim Durumu		
Lisans	119	66,1
Yüksek Lisans	61	33,9
Yöneticilik Görev Süresi		
5 Yıldan Az	35	19,4
5-10 Yıl	78	43,3
11-15 Yıl	36	20,0
15 Yıl Üzeri	31	17,2

Yöneticiler cinsiyete göre 76'sı (%42,2) kadın, 104'ü (%57,8) erkek olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 31'i (%17,2) 26-30, 65'i (%36,1) 31-40, 36'sı (%20,0) 41-50, 48'i (%26,7) 50 üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler eğitim durumuna göre

119'u (%66,1) lisans, 61'i (%33,9) yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yöneticilik görev süresine göre 35'i (%19,4) 5 yıldan az, 78'i (%43,3) 5-10 yıl, 36'sı (%20,0) 11-15 yıl, 31'i (%17,2) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Karar Verme Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Karar Vermede Özsaygı	180	5,922	1,347	0,000	11,000	0,845
Dikkatli Karar Verme	180	10,622	1,816	0,000	12,000	0,863
Kaçıngan Karar Verme	180	2,739	1,850	0,000	9,000	0,847
Erteleyici Karar Verme	180	1,983	1,939	0,000	9,000	0,859
Panik Karar Verme	180	1,933	1,710	0,000	9,000	0,871

Yöneticilerin "karar vermede özsaygı" ortalaması 5,922±1,347 (Min=0; Maks=11), "dikkatli karar verme" ortalaması 10,622±1,816 (Min=0; Maks=12), "kaçıngan karar verme" ortalaması orta

2,739±1,850 (Min=0; Maks=9), "erteleyici karar verme" ortalaması zayıf 1,983±1,939 (Min=0; Maks=9), "panik karar verme" ortalaması zayıf 1,933±1,710 (Min=0; Maks=9) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Karar Verme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Karar Vermede Özsaygı	Dikkatli Karar Verme	Kaçıngan Karar Verme	Erteleyici Karar Verme	Panik Karar Verme
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cinsiyet						
Kadın	76	5,961±1,409	10,553±1,500	3,250±1,884	2,000±1,993	2,092±1,775
Erkek	104	5,894±1,307	10,673±2,021	2,365±1,741	1,971±1,908	1,817±1,659
t=		0,325	-0,439	3,252	0,098	1,066
p=		0,745	0,662	0,001	0,922	0,288
Yaş						
26-30	31	5,807±1,167	10,516±1,823	2,903±1,832	1,613±1,944	2,161±1,846
31-40	65	5,539±1,592	10,723±1,957	3,277±1,924	2,323±1,921	2,123±1,850
41-50	36	6,333±1,219	10,194±1,721	2,167±1,813	1,694±1,895	1,889±1,526
50 Üzeri	48	6,208±1,031	10,875±1,671	2,333±1,602	1,979±1,973	1,563±1,529
F=		3,849	1,079	4,025	1,316	1,216
p=		0,011	0,359	0,008	0,271	0,305
PostHoc=		3>2, 4>2 (p<0.05)		2>3, 2>4 (p<0.05)		
Eğitim Durumu						
Lisans	119	5,798±1,338	10,597±1,838	3,000±1,722	1,941±1,971	2,008±1,685
Yüksek Lisans	61	6,164±1,344	10,672±1,786	2,230±1,995	2,066±1,887	1,787±1,762
t=		-1,733	-0,263	2,690	-0,406	0,822
p=		0,085	0,793	0,008	0,685	0,412
Yöneticilik Görev Süresi						
5 Yıldan Az	35	5,571±1,357	10,543±1,521	3,257±2,174	1,914±2,120	2,371±1,784
5-10 Yıl	78	5,872±1,427	10,500±2,087	2,680±1,754	2,244±1,867	1,923±1,552
11-15 Yıl	36	6,139±1,291	10,861±1,437	2,500±1,404	1,667±1,942	1,917±1,811
15 Yıl Üzeri	31	6,194±1,138	10,742±1,825	2,581±2,110	1,774±1,910	1,484±1,842
F=		1,572	0,389	1,222	0,922	1,495
p=		0,198	0,761	0,303	0,431	0,218

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Kadınların kaçingan karar verme puanları ($x=3,250$), erkeklerin kaçingan karar verme puanlarından ($x=2,365$) yüksek bulunmuştur ($t=3,252$; $p=0.001<0.05$; $d=0,491$; $\eta^2=0,056$). Yöneticilerin karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin karar vermede özsaygı puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,849$; $p=0.011<0.05$; $\eta^2=0,062$). Farkın nedeni 41-50 yaş olanların karar vermede özsaygı puanlarının 31-40 yaş olanların karar vermede özsaygı puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 50 yaş üzeri olanların karar vermede özsaygı puanlarının 31-40 yaş olanların karar vermede özsaygı puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin kaçingan karar verme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,025$; $p=0.008<0.05$; $\eta^2=0,064$). Farkın nedeni 31-40 yaş olanların kaçingan karar

verme puanlarının 41-50 yaş olanların kaçingan karar verme puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 31-40 yaş olanların kaçingan karar verme puanlarının 50 yaş üzeri olanların kaçingan karar verme puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin dikkatli karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Lisans mezunlarının kaçingan karar verme puanları ($x=3,000$), yüksek lisans olanların kaçingan karar verme puanlarından ($x=2,230$) yüksek bulunmuştur ($t=2,690$; $p=0.008<0.05$; $d=0,424$; $\eta^2=0,039$). Yöneticilerin karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, kaçingan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme puanları yöneticilik görev

süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4. SONUÇ

Okul yöneticilerinin karar vermede özsayı ve karar verme stillerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 180 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmadan ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir:

Okul yöneticileri en yüksek 12 puan alınabilen karar vermede özsayı ölçeğinden ortalama 5,922 puan almışlardır. Bu sonuç okul yöneticilerinin karar vermede özsayı düzeylerinin ortalamadan yüksek olduğuna ancak yüksek düzeyde olmadığını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin karar verme stilleri, dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme boyutlarında incelenmiştir. İnceleme sonucunda okul yöneticilerinin en fazla dikkatli karar verme stilini kullandıkları saptanmıştır. Erteleyici, panik ve kaçınan karar verme stillerini ise oldukça düşük düzeyde kullandıkları görülmüştür.

Araştırmada okul yöneticilerinin tanımlayıcı özelliklerine göre karar vermede özsayı ve karar verme stillerinin farklılaşma durumu da incelenmiştir. Bu doğrultuda ele alınan ilk değişken olarak okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre karar vermede özsayı ve dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stillerinde istatistiksel olarak farklılık olmadığı, kaçınan karar verme stilinde ise farklılık olduğu belirlenmiştir. Buradan kadın ve erkek okul yöneticilerinin karar vermede özsayı ve dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stillerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla kaçınan karar verme stilini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaşlarına göre karar vermede özsayı ve kaçınan karar verme stillerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 40 yaşın üzerindeki yöneticilerin, 40 yaşın altındakilere göre karar vermede özsayı düzeyleri daha yüksektir. 31-40 yaş aralığındaki okul yöneticileri daha büyük yaşlardaki yöneticilere göre daha fazla kaçınan karar verme stilini kullanmaktadırlar. Farklı yaşlardaki okul yöneticilerinin dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stillerini ise benzer düzeyde kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin eğitim durumlarına göre karar vermede özsayı ve dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stillerinde istatistiksel olarak farklılık olmadığı, kaçınan karar verme stilinde ise farklılık

olduğu belirlenmiştir. Buradan farklı eğitim düzeyindeki okul yöneticilerinin karar vermede özsayı ve dikkatli, erteleyici ve panik karar verme stillerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği, lisans mezunu yöneticilerin lisansüstü mezunu yöneticilere göre daha fazla kaçınan karar verme stilini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin yöneticilik görev sürelerine göre karar vermede özsayı ve karar verme stillerinde istatistiksel olarak farklılık olmadığı belirlenmiştir. Buradan farklı yöneticilik kıdemine sahip yöneticilerinin karar vermede özsayı ve karar verme stillerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 180 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla okul yöneticisinin katıldığı araştırmalar ile sonuçlardan genelleme yapma imkanı oluşacaktır.

KAYNAKÇA

- Avşaroğlu, S. ve Üre, Ö. (2007). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsayı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), 85-100.
- Ceylan, M. (2019). 21. yüzyıl becerileri bağlamında okul yöneticilerinin değişen rollerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çakır, E. (2019). Okulların sosyal sermayesi ile örgütsel öğrenme mekanizmalarının kullanılması arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Deniz M E. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. Eurasian Journal of Educational Research, 4,(15), 25-34
- Diş, O. & Akbaşlı, S. (2019). Öğretmen görüşleri doğrultusunda lider okul yöneticilerinin yeterlikleri. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 2(2), 86-102.
- Duman, M. Ç. (2020). Yöneticilerin insan ilişkileri becerisi üzerine bir inceleme. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2), 23-45.
- Goldstein, E. B.(2013). Bilişsel Psikoloji.(çev: Orhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Gökçe, S. (2019). Orta Düzey Yönetim/Yönetici Üzerine Bir Literatür Araştırması. Business and Economics Research Journal, 10(5), 1155-1166.
- Hallinger, P., Shaobing, T., & Jiafang, L. (2017). Learning to make change happen in Chinese schools: adapting a problem-based computer simulation for developing school leaders. School Leadership & Management, 1-26
- Kaçar, T. (2022). Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları, yaşam becerileri ve öz-kontrolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi) Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Küçük, B. A., & Günaydin, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi: değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576.
- Mücevher, M. H., & Erdem, R. (2019). Başarılı yönetici ve yöneticilik: kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 48-77.
- Nalbur, R. (2019). Örgütsel iletişimin, örgütsel sinizm ve yabancılaşma üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Oran, F. Ç. (2019). Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (Whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2002). Etkili okullar ve öğretim liderliği. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 266-282.
- Özdoğan, M. (2021). Covid-19 salgınında okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla başa çıkma stratejileri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-14.
- Sinclair, M., & Ashkanasy, N. M. (2005). Intuition: Myth or a decision-making tool?. *Management learning*, 36(3), 353-370
- Usman, Ö., & Kaygusuz, S. Y. (2019). Kurumsal risk yönetiminde uygulanması gereken adımlar. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18(56), 109-128.
- Vardarlier, P., & Yapıcı, H. K. (2020). Duygusal zekâ ve liderlik. *Muhakeme Dergisi*, 3(1), 9-28.
- Yan, W. ve Ehrich, L. C. (2009) Principal preparation and training: A look at China and its issues. *International Journal of Educational Management*, 23(1), 51-64.