



| Araştırma Makalesi / Research Article |

Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Yönetişime İlişkin Algıları¹

The Perception Of Educational Organizations' Managers On Governance

Mehmet Nezir ÇEVİK², Necati CEMALOĞLU³

Anahtar Kelimeler

yönetişim
yönetici
eğitim kurumu

Keywords

governance
manager
educational organization

Başvuru Tarihi/Received
24.09.2019

Kabul Tarihi /Accepted
07.05.2020

Öz

Bu araştırmanın amacı ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin yönetişime ilişkin algılarını saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırma tarama modelindedir. Siirt ili merkez ilçede toplam 102 okul yöneticisi olduğundan araştırma evreninden örneklem alınmamış, doğrudan sayım yöntemi seçilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aslan (2016) tarafından geliştirilen "Eğitim Örgütlerinde Yönetişim Ölçeği" kullanılmıştır. Analiz kapsamında güvenilirlik analizi, frekans tabloları, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çoklu karşılaştırmalar için Tukey testi hesaplanmıştır. Araştırma bulgularına göre; eğitim örgütü yöneticilerinin yönetişime ilişkin algıları cinsiyet, görev, okuldaki öğretmen sayısı ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; yaş değişkenine göre ise anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre eğitim örgütlerinde görev yapan yöneticilerin yönetişime ilişkin yerine getirmeleri beklenen davranışları yeterli düzeyde sergiledikleri söylenebilir. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin yönetişime uygun bir şekilde yönetildiği anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin yönetim uygulamaları tüm öğretmenleri ve okula ilişkin değişkenleri kapsayacak şekilde gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır.

Abstract

The aim of the study is to state the perception of school principals working at primary, secondary and high schools on governance and to analyse by some variables. The research is an example of survey method. As the total number of school principals is 102 in Siirt province central district, direct measurement method has been used instead of sampling population. "Educational Organizations' Governance Scale" developed by Aslan (2016) has been used as the data collection tool in the research. Tukey's test has been interpreted for reliability analysis, frequency tables, unpaired t test, one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple comparisons within the scope of the analysis. According to the research findings; it has been identified that the perception of the educational organizations' managers on governance vary significantly across the variables such as gender, profession, the number of teachers at school and school level while there hasn't been a great difference in age variable. According to the results of the research, it can be said that the managers working in educational organizations exhibit the behaviors expected to be fulfilled in terms of governance sufficiently. Therefore, it is understood that educational organizations are managed in accordance with governance. It should be ensured that school administrators perform governance practices in a way that covers all teachers and variables related to the school.

¹ Bu çalışma, EYFOR- 8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumun da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Milli Eğitim Bakanlığı, Siirt, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0001-9880-037>

³ Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0001-7753-2222>

Extended Abstract

Introduction

It is evident that the centrist management approach has undergone significant changes in numerous fields from closure to transparency, functional and the formation of a participatory structure. It is impossible for educational organizations not to be affected by this change. Educational organizations' managers and the other stakeholders should make an assessment and do the planning of all the factors resulting in a democratic approach. According to Memduhoğlu (2010), educational institutions have to realize necessary change and renewal in the context of institutional functioning as a result of the production, dissemination of information that will meet the needs of the society and the change of methods of access to information. In order to fulfil these functions, educational organizations need to be managed actively and effectively. Because the task of management is to effectively manage the organizations in accordance with their purpose.

With the results of the present study, it is considered that the concept of governance will bring new dimensions to the field of management, and in this sense, an understanding that leaves the hierarchy away from the traditional understanding of management and emphasizes the management and service quality will prevail. This research is quite significant due to investigate the level of governance qualifications applied at all primary, secondary and high schools levels in educational organizations, to have knowledge of the management quality and to determine the level of governance characteristics of educational organization managers. In addition, the fact that the study includes the administrators working in different educational levels (primary, secondary, high school) can be considered as an advantage of the research.

Method

This research, which aims to determine the governance perception levels of the administrators working in the schools located in the central district of Siirt province, is a descriptive survey model. The population of the research consists of 123 administrators working in the central district of Siirt province in 2016-2017 academic year. Personal Information Form and Governance Scale in Educational Organizations were used in the study. The Governance Scale in Educational Organizations developed by Aslan (2016) was prepared as a 5-point Likert rating scale.

Regarding the whole scale developed by Aslan (2016); it was calculated as the cronbach alpha reliability coefficient .98, the total clarified variance ratio was 68.75; cronbach's alpha reliability coefficient of the participation subscale of the scale was .98, factor eigenvalue was 32.13, the clarified variance ratio was 59.50; cronbach alpha reliability coefficient of the accountability subscale was .97, factor eigenvalue was 2.49, explained variance ratio was 4.61; cronbach's alpha reliability coefficient of the sub-dimension of rule of law was .91, factor eigenvalue was 1.48, clarified variance ratio was 2.75; Cronbach alpha reliability coefficient of the sub-dimension of the equation was .92, factor eigen value was 1.01, and the clarified variance ratio was 1.87.

Cronbach alpha reliability coefficient of the whole scale was found to be .95 according to the re-calculated reliability results for this study. Kolmogorov-Smirnov normality test was performed to determine the suitability of the data collected through the scale to the normal distribution among the groups. Significance level was taken as .05 for statistical analysis. Descriptive statistics such as percentage (%), frequency (f), arithmetic mean (X) and standard deviation (Ss) were used to determine the level of having governance characteristics of educational organization administrators. In order to determine whether there is a significant difference between the perception level of governance of educational organization administrators, there were used t-test in two-group analysis, one way analysis of variance (ANOVA) in the analysis containing two or more groups, and Tukey HSD tests to determine the source of the difference appeared.

Results

In accordance with the research findings; while the perceptions of the administrators of educational organizations about governance differ significantly according to gender, duty, number of teachers and school level variables; there was no significant difference according to age variable.

Discussion and Conclusion

According to the results of this study, which aims to determine the perception levels of governors working in educational organizations, it is found that school administrators' perception levels of governance are high. According to the task variable of the participants, their perception levels about governance showed a significant difference. It is determined that this difference between the manager and the deputy directors is in favor of the directors. It has been determined that the perception levels of the directors regarding governance are higher than those of the deputy principals. This finding can be interpreted as that school principals have more responsibility than deputy principals and therefore they find it more appropriate to share their responsibilities. According to the variable of the number of teachers at schools, the perception levels of the participants about governance seem to have a significant difference. This difference was found to be in favor of school administrators with 41-60 teachers between schools with 41-60 teachers and school administrators with 61 and over teachers. This result can be considered as a possible outcome for organizations such as schools that require complex, urgent and prompt decisions. Because governance practices can take relatively long time

Naturally, the high number of teachers may make governance practices more difficult. On the other hand, according to age variable, perception levels of participants regarding governance hasn't been different significantly. According to the school level variable, the perception levels of the participants about governance has been significantly different. Accordingly, those who work in high schools have the highest level and the lowest level was seen in those working in secondary schools

According to this result, it is understood that especially secondary school administrators do not fully participate in decision-making processes compared to high school administrators

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle yönetim anlayışı önemli ölçüde değişmiştir. Güçlü merkezîyetçi yapıdan daha esnek yönetime, dış kapalıktan şeffaf yönetime, hantal bürokratik yapıdan etkileşimli ve işlevsel yapıya, yurttaş dışarıda bırakan karar alma süreçlerinden katılımcı uygulamaların yaygınlaştırılmasına kadar önemli anlayış değişimleri yaşanmaktadır. Bu değişimlerden biri de yönetişimdir.

Küresel düzeyde tüm kapitalist ülkelerde hâkim olmaya başlayan yeni küreselleşme düzeninde, hemen hemen her ülkede devletlerin bizzat kendileri de bu “gelişmelere” ayak uydurmak zorunda kalmışlardır. Sosyal kaygılar bir tarafa bırakılarak etkin ve verimli bir kamu yönetimi anlayışına dayanan “yeni kamu yönetimi” ya da “kamu işletmeciliği” akımlarının sonucu olarak bürokraside ve kamu insan kaynakları istihdamında bu yenedünya düzenine uyum sağlamayı amaçlayan reformlar yapılmıştır (Kutlu, 2012). İşte bu süreçte genel olarak yönetişim paradigması da tüm kamu yönetimine egemen olmaya başlamıştır (Yılmaz, 2010).

Merkezîyetçi yönetim anlayışının gittikçe kapalıktan şeffaflığa, işlevsel yapıya ve katılımcı bir yapının oluşmasına kadar birçok alanda önemli değişiklikler geçirdiği aşikârdır. Eğitim örgütlerinin yaşanan bu değişimden etkilenmemesi mümkün değildir. Eğitim örgütü yöneticileri ve diğer paydaşlar, demokratik bir yaklaşımı netice veren tüm unsurların değerlendirmesini ve planlamasını yapmalıdır. Memduhoğlu (2010)'na göre eğitim örgütleri; toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak bilginin üretilmesi, yayılması ve bilgiye erişim yöntemlerinin değişmesinin bir sonucu olarak örgütsel işleyiş bağlamında gerekli olan değişim ve yenilenmeyi gerçekleştirmek zorundadır. Bu işlevlerin yerine getirilebilmesi için eğitim örgütlerinin aktif ve etkili yönetilmesi gerekmektedir. Çünkü yönetimin görevi örgütleri amaçları doğrultusunda etkili bir biçimde idare etmektir. Okçu (2007)'ya göre bu durum yönetim alanında yeni gelişmelerin olduğunu veya olabileceğini göstermektedir.

Yönetişime ilişkin alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde Mete (2003), ‘İlköğretim Okullarında Öğretmen Yetkilendirilmesi’ adlı araştırmasında, yöneticilerin okulda yapılacak çalışmaların programlanmasına öğretmenleri katmadığı, öğretmenlere okulda özgür bir ortam sağlanmadığı, okuldaki eğitimsel ortamların şekillenmesinde öğretmenlerin düşüncelerinin alınmadığı ve kritik kararlarda öğretmenlere söz hakkı vermedikleri sonucuna varmıştır. Özdemir (1996) ise okullardaki katılımı, okula dayalı yönetim ile özdeşleştirmiştir. Okula dayalı yönetimin özünün karara katılma olduğunu ileri sürmüştür. Yavuz’a (2003) göre okula dayalı yönetim otonomi karara katılma şeklinde tanımlanabilir. Bu anlayışa göre okul temel karar verme birimi olacak, kararlar mümkün olan en alt seviyede alınacaktır. Bu bağlamda tüm okullarda katılımın artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları ile birlikte yönetişim anlayışının yönetim alanına yeni boyutlar kazandıracağı, bu bağlamda geleneksel yönetim anlayışından uzaklaşarak hiyerarşiyi terk edip yönetim ve hizmet kalitesini ön plana çıkaran bir anlayışa katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu araştırma eğitim örgütlerinde ilkokul, ortaokul ve lise derecesinde yönetişim özelliklerinin ne düzeyde uygulandığının araştırılması, yönetim kalitesi hakkında bilgi sahibi olunması ve eğitim örgütü yöneticilerinin yönetişim özelliklerine sahip olma düzeylerinin tespit edilmesi nedeniyle oldukça önemlidir. Ayrıca araştırmanın farklı eğitim kademelerinde (ilkokul, ortaokul, lise) görev yapan yöneticileri kapsamaması araştırmanın bir üstünlüğü olarak da düşünülebilir.

Yönetişim

Sözcük olarak kökleri 13. yüzyıl Fransızcasına dayanan yönetişim, “Gouvernance”; yönetme sanatı, tarzı anlamında kullanılmıştır (Alcantara, 1998). İlk kez 1970’lerde Chicago Okulu’nda, şirket işletmesinde yönetim kurallarının merkezi gücünü hissedarlar lehine dengelemek ve işletmeye daha etkin katılımlarını sağlamak, işletmeyi daha saydam ve hesap verilebilir kılmak için geliştirilen bir kuramın dayanak kavramı olarak kullanılmıştır (Uçkan, 2003). Dünya Bankasının 1997 yılında yayınladığı kalkınma raporunda, devlet rolünün değişim sürecinde yönetişimi bir basamak olarak görmüştür (Maliye Bak., 2003).

Yönetişim kavramı tek kişi yönetiminden, karşılıklı yönetime dönüşümü ifade etmektedir. Yönetişimin en önemli özelliği birlikte yönetme özelliğidir. Örgüt içinde paydaşlar, pasif konumdan çıkarılarak aktif ve etkili bir konuma getirilmiştir (Gündoğan, 2007). Yönetişim tüm paydaşların, ortaklaşa karar almada, çıkarlarını dile getirmede ve çatışma noktalarının çözümünde kullanma ihtiyacı duydukları mekanizmaları, süreçleri ve örgütleri kapsamaktadır (Argüden, 2006). Yönetişim çok aktörlü ve paydaşları yapabilir kılan, insan haklarına dayalı bir yönetim biçimidir. Aynı zamanda yönetişim, yerinden yönetim anlayışını benimseyen, devlete rol yükleyen, sorumluluğu devlete ve sivil topluma veren, karşılıklı etkileşime önem veren düşünceleri benimser (Yıldırım, 2004). Yönetişim, toplumun çıkarlarını dengeleyip tüm paydaşların kendilerini kontrol etmelerini sağlayacak şekilde imkân ve sınırlılıkları ortaya çıkarmak durumundadır (Bozkurt vd. 1998). Yönetişim katılım, hukuk devleti, şeffaflık, duyarlık, eşitlik ve etkinlik gibi birçok ilkeyi içinde barındırmaktadır (Peters ve Pierre, 1998)

Aslında yönetişim uzun yıllar devlet ya da hükümet sözcüğünden türetilmiş ancak anlam farklılığını ifade etmek için kullanılmış bir terim olarak da görülmektedir. Örneğin bu sözcük uzun bir süre özel şirketlerin yönetim süreci içinde hisse senetleri sahipleri ile şirket yöneticileri arasındaki ilişki biçimini anlatmak için kullanılmıştır (Şaylan, 2000). Yönetişimle yönetmek kavramları arasında her ne kadar benzerlik olsa da, hükümet etmek anlamındaki yönetim kavramı, hiyerarşik nitelikteki bürokratik yapıya dayalı yönetim anlayışını öne çıkarırken; yönetişim kavramı, yönetim sürecinde rol oynayan aktörlerle örgütler arasındaki etkileşimi ve formel ya da resmi sıfatı bulunmayan kişilerin, grupların ve kuruluşların katılımını, hiyerarşik bürokratik yapı yanında, hükümet dışı aktörlerin de etkin bir şekilde yönetim faaliyetinde yer almasını ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Yüksel, 2000).

Yönetim ve yönetişim kavramları arasındaki tarihsel sürece dayalı genel bir karşılaştırma yapılacak olursa; 21. Yüzyılın yönetişim anlayışının; 20. Yüzyılın yönetim anlayışını oldukça kapsamlı bir değişime uğrattığı, merkezîyetçilik yerine, yerelliği, üniter yapı

yerine federalizmi, katı bürokrasi yerine katılımı, kapalılık yerine açıklığı, hiyerarşi yerine hesap verebilirliği ve sorumluluğu getirerek, adeta “yönetimsel bir devrimin altına imzasını” attığı söylenebilir (Özer, 2006; Palabıyık, 2004). Yönetişim kavramı ayrıca, yönetime katılma kavramına bir seçenek olarak da ortaya konulmaktadır. Bu şekilde demokratikleşmeyi sağlaması düşünülen katılımlı yönetimle, yönetilen temsilcilerin karar sürecinde yer almaları hedeflenmektedir. Bunun sonucunda yöneten ve yönetilenlerin durumlarını durağanlaştıran bir yönetim anlayışı oluşacaktır. Oysa yönetişim kavramı, dışarıdan bir baskı olmadan, aralarında etkileşimin olduğu aktörlerin etkilediği bir yapıyı ya da düzeni belirtmektedir. Bu durum, toplumsal-politik eylem için hem kısıtlayıcı hem de aynı zamanda ona yetenek kazandıran, ya da onu güçlendiren bir koşul (Bozkurt vd. 1998) olarak görülmektedir.

Bu gerçekler karşısında yönetişim kavramı, yukardan aşağı tek yanlı bir yönetim tarzı yerine hep birlikte yönetmeyi öngören bir sistemi önermektedir. Katılımcılık dolayısıyla sivil toplum örgütlerinin ve özel kesimin de yönetime, karar almadan denetime kadar her aşamada katılması, kavramın temelini oluşturmaktadır (Yılmaz, 2001). Bu durum yönetişimin kendi kendini yöneten ilişki ağlarına özgü bir olgu olduğu gerçeğini doğrulamaktadır. Süreç içerisinde rol alan aktörler, okullar ve örgütler, uzun vadeli bir işbirliğine yönelik olarak kendi kaynaklarını, becerilerini ve amaçlarını besleyip geliştirecek belli bir davranış kapasitesine ulaşmaktadır (Yüksel, 2000).

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere yönetişim, toplumla birlikte toplumun bir alt sistemi olan okulu da etkilemeye başlamıştır. Ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri sürekli artan yönetişimin eğitim örgütlerinde etkili olmaması mümkün değildir. Bu çerçevede bilgiler ışığında bu araştırma, modern yönetim yaklaşımlarından biri olan “yönetişimin” eğitim örgütlerinde hangi düzeyde uygulandığını belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin yönetişime ilişkin algılarını saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir.

1. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin yönetişime ilişkin algıları hangi düzeydedir?
2. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin yönetişime ilişkin algıları arasında;
 - 2.1. Cinsiyete,
 - 2.2. Göreve,
 - 2.3. Okuldaki öğretmen sayısına,
 - 2.4. Okul yöneticilerinin yaşlarına,
 - 2.5. Okul kademesine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Siirt ili merkez ilçede bulunan okullarda görev yapan yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, betimsel tarama modelindedir. Betimsel tarama modeli olayların, varlıkların, grupların, mevcut durum ve özelliklerini kendi koşullarında betimlemeye ve incelemeye çalışan bir araştırma modelidir (Kaptan 1998: 53). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar 2005: 183).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016–2017 Eğitim Öğretim yılında Siirt ili merkez ilçede görev yapan 123 yönetici oluşturmaktadır. 123 yöneticiye ölçek uygulanmış, 112 ölçek geri dönmüş, bunlardan 102 tanesi analizlerde kullanılmıştır. Ölçeklerin geri dönüş oranı % 91.05, analizlerde kullanılan ölçek oranı ise % 83 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu ve Eğitim Örgütlerinde Yönetişim Ölçeği kullanılmıştır. Aslan (2016) tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütlerinde Yönetişim Ölçeği” 5’li Likert derecelendirme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Eğitim Örgütlerinde Yönetişim Ölçeğinin başlangıçta 67 maddeyle yapılan faktör analizi sonucunda ölçekten 13 madde çıkarılarak geriye kalan 54 madde ile tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu faktörlerde toplanan madde sayısı ise; birinci faktörde 27, ikinci faktörde 15, üçüncü faktörde 6 ve dördüncü faktörde 6’dır. Faktörler ve maddeler arasındaki ilişkiye bakılarak her faktöre bir isim verilmiştir. Bu bağlamda birinci faktör için “Katılım”, ikinci faktör için “Hesap verebilirlik”, üçüncü faktör için “Hukukun üstünlüğü” ve dördüncü faktör için “Eşitlik” isimlerinin verilmesi uygun görülmüştür. Aslan (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin tamamına ilişkin crumbach alpha güvenilirlik katsayısı .98, açıklanan toplam varyans oranı 68.75; ölçeğin katılım alt boyutunun crumbach alpha güvenilirlik katsayısı .98, faktör öz değeri 32.13, açıklanan varyans oranı 59.50; hesap verebilirlik alt boyutunun crumbach alpha güvenilirlik katsayısı .97, faktör öz değeri 2.49, açıklanan varyans oranı 4.61; hukukun üstünlüğü alt boyutunun crumbach alpha güvenilirlik katsayısı .91, faktör öz değeri 1.48, açıklanan varyans oranı 2.75; eşitlik alt boyutunun crumbach alpha güvenilirlik katsayısı .92, faktör öz değeri 1.01, açıklanan varyans oranı 1.87 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için yeniden hesaplanan güvenilirlik sonuçlarına göre ölçeğin tamamının crumbach alpha güvenilirlik katsayısının .95 olduğu saptanmıştır.

Veri Analizi

Ölçek aracılığıyla toplanan verilerin gruplar arasında normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Araştırmada yapılan istatistiksel çözümler için anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Eğitim örgütü yöneticilerinin yönetim özelliklerine sahip olma düzeylerinin belirlenmesinde yüzde (%), frekans (f), aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (Ss) gibi betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Eğitim örgütü yöneticilerinin yönetime ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemede, iki grup içeren analizlerde t- testi, iki veya daha fazla grup içeren analizlerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemede ise Tukey HSD testlerinden yararlanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, yöneticilerin verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla ölçekte yer alan maddeler beşli Likert tipi olarak derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan maddelere “Hiç Katılmıyorum” için 1, “Biraz Katılıyorum” için 2, “Orta Derecede Katılıyorum” için 3, “Çok Katılıyorum” için 4, “Tamamen Katılıyorum” için 5 puan verilmiştir. Değerlendirme ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında Puan aralığı = (En yüksek değer- En düşük değer) / 5 yani (5-1=4) (4/5= 0.80) katsayısı esas alınmıştır.

Buna göre: 1.00-1.79: Hiç katılmıyorum, 1.80-2.59: Biraz Katılıyorum, düşük düzey 2.60-3.39, Orta derecede katılıyorum, Orta düzey ve 3.40-4.19: Çok katılıyorum, 4.20-5.00: Tamamen katılıyorum, yüksek düzey şeklinde yorumlanmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Kişisel bilgi formuyla elde edilen bilgiler dikkate alınarak eğitim örgütü yöneticilerinin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, okul türü, branşı, görevi ve mesleki kıdemine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Eğitim kurumu yöneticilerinin kişisel bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	74	72.5
	Kadın	28	27.5
Medeni Durum	Evli	67	65.7
	Bekâr	35	34.3
Yaş	30 yaş ve altı	45	44.1
	31-40 yaş arası	44	43.1
	41-50 yaş arası	8	7.8
	51 ve üzeri	5	4.9
Okul Türü	İlkokul	22	21.6
	Ortaokul	48	47.1
	Lise	32	31.4
Branş	Sınıf öğretmeni	29	28.4
	Branş öğretmeni	73	71.6
Görevi	Müdür	31	30.4
	Müdür Yardımcısı	71	69.6
Mesleki Kıdemi	0-5 yıl	46	45,1
	6-10 Yıl	18	17,6
	11-19 Yıl	25	24,5
	20 Yıl ve Üzeri	13	12,7
TOPLAM		102	100

Tablo 1’de verilen okul yöneticilerine ilişkin demografik dağılımlar incelendiğinde; okul yöneticilerinin yaklaşık üçte biri (%27,5) kadın, üçte ikisi (%72,5) erkek; üçte birinin (%34,3) bekar, üçte ikisinin (%65,7) evli, beşte dördünden fazlasının (%44,1 ve % 43,1) 20-40 yaş aralığında; yaklaşık yarısının ortaokul (%47,1); dörtte üçünün (%71,6) branş öğretmeni; üçte birinin (%30,4) okul müdürü; beşte üçünün ise (%45,1 ve %17,6) 1-10 yıl kıdeme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, okul yöneticilerinin çoğunluğu erkek, evli, genç, ortaokulda görevli, branş öğretmeni ve kıdemi düşüktür.

Eğitim örgütü yöneticilerinin yönetime ilişkin algı düzeyleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin yönetime ilişkin algı düzeylerini gösteren istatistiksel analizler Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2. Yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeyleri

Grup	N	\bar{X}	Ss
Yönetici	102	4.03	.736

Tablo 2’de verilen okul yöneticilerinin yönetişime ilişkin algıları incelendiğinde; okul yöneticilerinin “çok” $\bar{X} = 4.03$ düzeyinde yönetişime katıldıkları görülmektedir. Standart sapma değerlerine göre Ss= .736 heterojen bir değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, okul yöneticileri çok düzeyinde yönetişime katılmaktadırlar. Araştırmanın bu bulgusu Sözen ve Algan’ın (2009) araştırma bulguları ile desteklenmektedir. Ayrıca Crozier (2011) yönetişim uygulamalarının yoğun olduğu durumlarda velilerin öğrencilerine ve okula ilişkin sorumlulukları paylaşmalarına, okulun iç ve dış paydaşlarının yönetişime dâhil olmasına, kurulan denetim mekanizmaları ile hesap verebilirliğin ön planda olduğu şeffaf bir yönetişiminin var olmasına katkı sağladığını belirtmiştir. Bu bulgu eğitim örgütü yöneticilerinin paydaşlarını yönetişime katmak istedikleriyle açıklanabilir. Bu bakımdan Akbaşlı ve Kavak da (2008), eğitim-öğretimde başarıya ulaşmak isteyen okul yöneticilerinin, karar ve uygulamalarında öğretmenler ile birlikte ailelerin de katılımına olanak tanıyıp okul aile işbirliğine önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Okul-aile işbirliğinin geliştirilmesinin okul programlarının ve okul ikliminin olumlu yönde gelişmesine katkısı olduğu kadar, aile desteğinin sağlanması, ebeveynlerin becerilerinin geliştirilmesi, öğretmenlerin eğitim çalışmalarının geliştirilmesine de önemli katkıları olmaktadır (Epstein, 2009). Crozier (2011) okul-veli işbirliğinin geliştirilmesinin, velilerin sosyal sermayelerini geliştirmesine sağladığı katkı kadar, eğitimcilerin de bilgi ve becerilerinin gelişmesine katkıda bulunduğunu ve velilerin okula katılımının öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde etkileyip istenmeyen davranışları azalttığını ifade etmektedir. Buradan hareketle okul yöneticilerinin yönetişim uygulamalarının velilerin okula ilişkin tutumlarında ve öğrencilerden beklenen davranışlar üzerinde olumlu yansımalarının olabileceği çıkarımına ulaşılabilir. Örgütsel sistemi yaşatma ve hedeflere ulaştırma bağlamında yöneticilerin taşıdıkları sorumluluğu paylaşmak istemeleri öğretmenlere ve diğer paydaşlara oranla daha fazla sorumluluk hissetmeleri ile açıklanabilir.

Eğitim örgütü yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre yönetişime ilişkin algıları

Araştırmaya katılan yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucu elde edilen veriler Tablo 3’te verilmiştir

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre t- testi sonuçları

Grup	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Erkek	74	4.14	.703	100	-2.63	.010
Kadın	28	3.72	.747			

P<0.5

Tablo 3’ teki verilere göre yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t(100) = -2.63, p<.05). Buna göre erkek yöneticilerin ölçeğin maddelerine yönelik katılımlarının (X = 4.14), kadın yöneticilerinin katılımlarından (X= 3.72) daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle erkek yöneticilerin yönetişim algılarının, kadın yöneticilerinin yönetişim algılarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir. Erkek yöneticilerin eğitim örgütlerinde yönetişime ilişkin algılarının kadın yöneticilere nispeten daha yüksek olması yönetişim süreçlerinde erkeklerin kadınlara göre daha etkin olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca erkek yöneticilerin yönetişim algılarının değerlendirilmesinde kadın yöneticiler kadar nesnel olamayışları da bu sonucu etkilemiş olabilir. Aslan’ın (2016) yaptığı araştırmada da cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılanların yönetişim özelliklerine sahip olma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Erkek katılımcıların yönetişim özelliklerine sahip olma düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yiğit (2013) ve Şahin (2016) tarafından yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin okul yönetişimine ilişkin algılarının bayan öğretmenlere nispeten daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırmamız ile örtüşmektedir. Ancak Şanal (2009) ve Subaş (2010), öğretmenlerin okul yönetişimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık içermediğini tespit etmiştir. Izgar (2008) yaptığı araştırmada Okul yöneticilerinin iyi yönetişim algıları cinsiyetlerine göre; hesap verebilirlik ve katılımcılık alt boyutlarında, kadın yöneticiler lehine bulmuştur. Araştırmanın cinsiyete yönelik sonuçlarının alanyazın tarafından kısmen desteklendiği anlaşılmaktadır.

Eğitim örgütü yöneticilerinin görev değişkenine göre yönetişime ilişkin algı düzeyleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeylerinin görev değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucu elde edilen veriler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Görev değişkenine göre t- testi sonuçları

Grup	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Müdür	31	4.50	.416	100	4.655	.000
Müdür Yard.	71	3.82	.754			

P<0.5

Tablo 4'teki verilere göre yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeyleri görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t(100) = 4.655, p < .05$). Bu farkın müdür ile müdür yardımcılarında, müdürler lehine olduğu görülmüştür. Bulgulara göre okul müdürünün yönetim algıları $\bar{X} = 4.50$, müdür yardımcılarının yönetim algılarından $\bar{X} = 3.82$ anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu bulgu okul müdürlerinin müdür yardımcılara göre daha fazla sorumluluk taşıdıkları ve bu nedenle sorumluluklarını paylaşmayı daha doğru buldukları şeklinde yorumlanabilir. Günümüzde eğitim örgütlerinin geleneksel yönetim tarzı ile yönetilmesi ve örgütte son kararı veren kişinin okul müdürü olarak görülmesi okul müdürünün gerçek anlamda sorumluluğu da kendi sırtında hissetmesine neden olabilir. Bu sorumluluğu eğitim kurumunun paydaşları ile paylaşmak istemesi ve aldığı kararlarda paydaş etkileşimine dayalı bir sistemi benimsemesi şeklinde yorumlanabilir. Okul müdürlerinin öncelikli görevi öğretmenlerin daha etkili öğretim yapabilecekleri ortamı sağlamaya çalışmaktır. Bu stratejinin anahtar kelimesinden birisi yönetim, diğeri ise güvendir. Okul müdürü okulun vizyonunu çerçeve alarak, öğretmenlerine hareket olanağı sağlamalı, onlara güven duymalı, öğrencilerin başarısı için etkili bir öğrenme ortamı hazırlamalı, öğretmenlerin mesleki gelişim ortamı sağlamak amacıyla kaynak oluşturmaları, onları yüreklendirmeli aynı zamanda destekleyerek gözlemlemeli ve onlarla sürekli iletişim içinde olmalıdır (Celep, 2004). Okul müdürü fikirleri serbestçe açıklama, katılma, bilgiyi yayma, paylaşma ve karar almada okulun bütün paydaşlarına fırsat sağlamalıdır. Etkili okulu oluşturma, yönetme ve sürdürmede okul yöneticilerinin önemli bir yeri vardır. Okul müdürleri eğitim sürecinin etkili anahtarları olarak kabul edilmektedir. Yılmaz (2006) ve Kuşaksız (2010) tarafından yapılan araştırmalarda, etkili okul bağlamında etkili yöneticiliğin çok önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla bu araştırmada da okul müdürlerinin yönetim uygulamalarını gerçekleştirmelerinin temelinde etkili okul olma amaçlarıyla izah edilebilir.

Eğitim örgütü yöneticilerinin okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre yönetişime ilişkin algı düzeyleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre yönetişime ilişkin algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucu elde edilen bulgular Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. Okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre ANOVA sonuçları

Öğrt Sayısı	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
1-20	5	4.38	.328	Gruplar	6.851	3	2.284	4.669	.004	3-4
21-40	54	3.94	.790	arası						
41-60	29	4.35	.531	Grup içi	47.937	98	.489			
61 ve üzeri	14	3.58	.704							
Toplam	102	4.03	.736	Toplam	54.788	101				

P<0.5

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların yönetişime ilişkin algıları, okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermiştir ($F(3) = 4.669, p < .05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey HSD testinin sonuçlarına göre anlamlı fark, 41-60 öğretmeni bulunan okullar ile 61 ve üzeri öğretmen bulunan okul yöneticileri arasında görülmüştür. Buna göre 41-60 öğretmeni bulunan okul yöneticilerinin yönetim algıları $\bar{X} = 4.35$, 61 ve üzeri öğretmeni bulunan okul yöneticilerinden $\bar{X} = 3.58$ anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç öğretmen sayısının artması eğitim örgütünde hızlı karar alma mekanizmasını sekteye uğratacağı ve ani alınması gereken kararlarda zaman kaybı yaşanmasına neden olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim örgütü yöneticilerinin yaş değişkenine göre yönetişime ilişkin algıları

Araştırmaya katılan yöneticilerin yaş değişkenine göre yönetişime ilişkin algı düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucu elde edilen bulgular Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. Yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

Yaş	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
30 altı	45	3.98	.681	Gruplar	.824	3	.275	.499	.684	---
31-40	44	4.08	.786	arası						
41-50	8	3.85	.885	Grup içi	53.964	98	.551			
51 ve üzeri	5	4.30	.601							
Toplam	102	4.03	.736	Toplam	54.788	101				

P<0.5

Tablo 6’da Araştırmaya katılan yöneticilerin yönetişime ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA yapılmış ($F(3) = 499.$, $p < .05$) ve anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak Muratoğlu (2005) ve Aslan (2016) tarafından yapılan araştırmada 40 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Alanyazında yaşa bağlı olarak ortaya çıkan farklı sonuçlar araştırmaların farklı örneklem gruplarına uygulanmasından kaynaklanmış olabilir.

Eğitim örgütü yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre yönetişime ilişkin algıları

Tablo 7’de araştırmaya katılanların yönetişime ilişkin algılarının okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu elde edilen veriler verilmiştir.

Tablo 7. Okul kademesi değişkenine göre ANOVA sonuçları

Okul kademesi	N	\bar{X}	S	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
İlkokul	22	4.09	.646	Gruplar	7.680	2	3.840	8.070	.001	2-3
Ortaokul	48	3.76	.833	arası						
Lise	32	4.39	.428	Grup içi	47.107	99	.476			
Toplam	102	4.03	.736	Toplam	54.788	101				

$P < 0.5$

Tablo 7’de görüldüğü gibi katılımcıların yönetişime ilişkin algılarının okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA yapılmış ve anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($F(2) = 8.070$, $p < .05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey HSD testinin sonuçlarına göre lise-ortaokul grupları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre lisede görev yapan yöneticilerin yönetişim algılarının $\bar{X} = 4.39$, ortaokulda görev yapanlardan $\bar{X} = 3.76$ anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Liselerde görev yapan yöneticilerin ortaokullarda görev yapan yöneticilere göre yönetişim algılarının daha yüksek olması yükledikleri sorumluluk ile açıklanabilir. Başka bir anlatımla yaş büyük olan öğrenciler ile ilgili alınacak önemli ve nihai kararlarda, okul müdürlerinin tek başlarına karar almaktan çekinmelerinin liselerde yönetişim uygulamalarını artırmış olabilir. Liselerde görev yapan yöneticilerin yönetişim algılarının yüksek çıkması sorumluluklarının daha fazla olması ile açıklanabilir. Aslan (2016) yaptığı araştırmada okul kademesi değişkenine göre araştırmaya katılanların yönetişim özelliklerine sahip olma düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuştur. Buna göre en yüksek düzey liselerde görev yapanlarda, en düşük düzey ise ilkokullarda görev yapanlarda görülmüştür. Özdemir ve Cemaloğlu (2000) yaptıkları araştırmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden I. kademe öğretmenleri okul müdürlerinin katılımcı yönetim anlayışındaki uygulama yeterliliğini, II. Kademe öğretmenlerine göre düşük bulmuşlardır. Köklü (1994), “Ortaöğretim Okullarında Öğretmenlerin Kararlara Katılımı” konulu araştırmasına göre müdürler, öğretmenlerin öğretimsel karar konularına katılmalarını, yönetimsel karar konularına katılmalarından daha fazla istemektedirler sonucuna ulaşmıştır.

SONUÇLAR

Araştırma bulgularından hareketle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. Eğitim örgütlerinde görev yapan yöneticilerin yönetişim uygulamalarına yatkın oldukları görülmüştür. Örgüt yöneticileri yönetişim konusunda kendilerini oldukça yeterli algılamaktadır.
2. Araştırmanın cinsiyet değişkeni sonucuna göre okul yönetimi süreçlerine erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha katılımcı bir anlayışa sahip oldukları saptanmıştır.
3. Görev değişkenine göre okul müdürlerinin müdür yardımcılarının nispeten yönetişimi daha çok benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.
4. Öğretmen sayısı fazla olan okullarda yönetişimin uygulamaları zorlaştıracağı böylece karmaşık, acil ve hızlı karar almayı gerektiren durumlar için yönetişim uygulamalarının azalabileceği sonucuna varılmıştır.
5. Yaşla bağlı olarak katılımcıların yönetişim algıları benzerdir. Buna göre bu araştırma için yaş değişkeninin yönetişim algıları üzerinde belirleyici olmadığı görülmüştür.

ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler verilebilir;

- Okul müdürlerine yüklenen sorumluluk okuldaki herkese eşit olarak dağıtılabilir.
- Eğitim kurumlarının yönetim yapısı yönetişim’e uygun olarak düzenlenebilir.
- Bayan yöneticilerin yönetişime ilişkin algılarının olumlu yönde artması için farkındalık çalışmaları yapılabilir.
- İlkokul ve ortaokullarda yönetişime ilişkin uygulamaların artması yönünde ilk ve ortaokul idarecilerinin belli bir eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Bu eğitimler farklı ve özgün uygulamalarla desteklenebilir.
- Okul yöneticilerinin yönetişim algıları öğretmen, veli, öğrenci ve diğer paydaşları ile araştırılabilir.
- Araştırma özel okullarda uygulanarak tekrarlanabilir.
- Araştırma nitel veya karma yöntem araştırması ile daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde irdelenebilir.

KAYNAKÇA

- Alcantara, C. Hewitt (1998), "Uses and Abuses of the Concept of Governance", *International Social Science Journal*, 50(155), pp. 105-113.
- Argüden, Y. (2006). *Katılımcı Demokrasinin Mekanizmaları*. İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları
- Aslan, M.S. (2016). *Özel ve Devlet Okullarının Yönetişim Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bozkurt, Ö. , Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Ankara: TODAİE Yayınları
- Celep, C. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Dönüşümsel Önderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gündoğan, E. (2007). *Katılımcı Demokrasi Bağlamında Yönetişim ve Bağlılar Belediyesi Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Izgar, H. (2015). Modern Toplumun Yönetim Biçimi İyi Yönetişim Üzerine Bir İncelenme. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 24-38.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Tekişik Web Ofset Tesisleri.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaya, M. (2011). "Okul Merkezli Yönetim Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşleri." *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33, 45-60.
- Köklü, M. (1994). *Ortaöğretim Okullarında Öğretmenlerin Kararlara Katılımı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Malatya.
- Kuşaksız, N. (2010). *Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri: Üsküdar İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kutlu, Önder (2012), *Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi: Teorik Çerçeve ve Ülke Uygulamaları*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Maliye Bakanlığı. (2003). *İyi Yönetişimin Temel Unsurları*. Ankara: Maliye Bakanlığı Yayını.
- Memduhoğlu, H. B. (2010). *Farklılıkların yönetimi. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Memduhoğlu, H. B. (2011). "Liselerde Farklılıkların Yönetimi: Bireysel Tutumlar, Örgütsel Değerler ve Yönetimsel Politikalar." *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 37-53.
- Mete, Y. A. (2003). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Yetkilendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Muratoğlu, V. (2005). *Eğitim Örgütlerinde Bilgi Yönetimi Stratejileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Okçu, M. (2007). *İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma, Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdemir, S. (1996). "Okula dayalı yönetim." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 421-425.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). "Eğitimde Örgütsel Yenileme ve Karara Katılma." *Millî Eğitim Dergisi*, 146, 15.
- Özer, A. (2006). "Yönetişim Üzerine Notlar." *Sayıştay Dergisi*, 63, 59-89.
- Palabıyık, H. (2004). "Yönetimden Yönetişime Geçiş ve Ötesi Üzerine Kavramsal Açıklamalar." *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (1), 63-85.
- Peters, B. G. and Pierre, J. (1998). "Governance Without Government? Rethinking Public Administration." *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8 (2), pp. 223- 244
- Sözen, S. ve Algan, B. (2009). *İyi yönetim*, Ankara İçişleri Bakanlığı Genel Yayın No: 654.
- Subaş, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü (okulu) Algılamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul:
- Şahin, B. M. (2016). Eğitimde Yönetişim(Governance): Okul Çalışanlarının Yönetişim Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Şanal, E. E. (2009). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görevli Akademik Personelin Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Şaylan, G. (2000). Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler, *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-21.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Uçkan, Ö. (2003). *E-Devlet E-Demokrasi ve Türkiye*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Yavuz, Y. (2003). "Lise Yönetici ve Öğretmenlerinin Yerinden ve Merkezden Yönetim Yönelimlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri." *Ege Eğitim Dergisi*, 2 (3), 25-35.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi, Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Yılmaz, A. (2010). Kalkınma ajansları ve yerel yönetim, *Türk İdare Dergisi*, 466, 175-195
- Yılmaz, O. (2001). *Kamu Yönetimi Reformu*, Ankara: DPT Yay.
- Yılmaz, V. (2006). *İlköğretim Okullarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri: Düzce İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yiğit, Y. (2013). *Bazı Değişkenlere Göre Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Bilgi Yönetim Tutumları İle Öğrenen Okul (Örgüt) Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Yüksel, M. (2000). Yönetişim Kavramı Üzerine, *Ankara Barosu Dergisi*, 58(3), 145-159.