

Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları (Isparta Örneği)

Self-Efficacy Perceptions of School Managers (Isparta Sample)

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Isparta İl Merkezinde görev yapan Müdür Yardımcılarının idari görevleri açısından yönetici özyeterliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Isparta İl Merkezinde bulunan resmi öğretim kurumlarında çalışan 193 Müdür Yardımcısı, örneklemini ise bu evren içinden gönüllü olarak katılan 54 Müdür Yardımcısı oluşturmuştur. Veriler, araştırmacılar tarafından belirlenen kişisel bilgi formu ile Negis-Işık ve Derinbay (2015) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Yönetici Özyeterlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Ölçek tek faktörlü yapıda olup, madde faktör yükleri .50-.74 arasında değişmekte, toplam 18 madde ve 1 (hiç) 9 (çok fazla) olmak üzere 9'lu Likert tipinde yapılandırılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Normallik dağılımının tespiti için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. İkili karşılaştırmalarda t testi, ikiden fazla olan değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. Oluşan farklılığın kaynağını tespiti için LSD testi uygulanmıştır. Okul Yöneticilerinin özyeterlik algıları ölçeği toplam puan ortalamalarına bakıldığında yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak ölçek toplam puanı yüksek olmasına rağmen okul türü, cinsiyet, toplam görev süresi, okulda görev süresi ve lisansüstü eğitim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde benzer çalışmalarda farklı sonuçlar olmasının, çalışılan örneklem grubu farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul, Yönetici, Özyeterlik, Algı..

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the managerial self-efficacy of the Deputy Managers working in Isparta City Center in terms of their administrative duties according to different variables. The population of the research consisted of 193 Deputy Principals working in official education institutions in Isparta City Center, and the sample consisted of 54 Deputy Principals who voluntarily participated in this universe. The data were collected using the personal information form determined by the researchers and the Executive Self-Efficacy Scale adapted to Turkish by Negis-Işık and Derinbay (2015). The scale has a single factor structure, item factor loads vary between .50 and .74, and it is structured in a 9-point Likert type with a total of 18 items and 1 (none) and 9 (very much). The data obtained in the research were analyzed in the computer environment. The Kolmogorov-Smirnov test was used to determine the normality distribution. The t test was used in pairwise comparisons, and the one-way analysis of variance ANOVA test was used for variables with more than two. LSD test was applied to determine the source of the difference. When the total score averages of the scale of self-efficacy perceptions of School Administrators are examined, it is understood that it is at a high level.


As a result, although the total score of the scale was high, no significant difference was found in terms of school type, gender, total tenure, tenure at school and graduate education variables. It is thought that the different results in similar studies in the literature are due to the difference in the sample group studied..


Keywords: School, Administrator, Self-efficacy, Perception

GİRİŞ

Bu çalışmada okul yöneticilerinin idari görevleri açısından yönetici özyeterlik algıları incelenecektir. Etkili eğitici okul liderleri, zamanlarının çoğunu denetleme, modelleme, gözlem, geri bildirim ve profesyonel gelişim gibi öğretme ve öğrenme ile ilgili görevlere harcarlar. Okul yönetimi görevleri “planlama, bilgi toplama ve dağıtma, bütçeleme, programlama ve organizasyonel istikrarı sürdürmek için gerekli çalışmaları” içermektedir (Spillane ve Hunt, 2010). Yöneticilerin sorumluluklarındaki artış ve eğitim liderlerinin yapmak istedikleri ile ayırabildikleri zaman arasındaki uyumsuzluk, okul liderleri ve okullarda fark yaratma çalışmaları açısından ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Walker, 2009). Yöneticilerin öğretim görevleri, öğretmenlerin etkili öğretim sağlama yeteneğini ve öğrencilerin öğrenme fırsatlarını doğrudan etkileyen sorumlulukları içermektedir. Sorumluluklar, sınıf ve öğrenci gözlemlerini yürütmeyi, personel için hayati mesleki öğrenme fırsatları sağlamayı, okul iyileştirme ihtiyaçlarını belirlemek için verileri analiz etmeyi ve öğrencilerin öğrenmesini izlemeyi içerir (Zepeda, 2003). Güçlü öğretim liderliği becerileri sergileyen yöneticiler, öğretim ve öğrenimin kalitesini artırmak için çok fazla zaman ayırır ve kendilerini tüm öğrencilerin, özellikle istisnai öğrencilerin akademik başarısına adanmıştır. Dolayısıyla eğitim

Ahmet Enes Gömlekçi¹ 

Mustafa Çevikel² 

Burcu Kılıç³ 

Elif Gömlekçi⁴ 

How to Cite This Article

Gömlekçi, A. E., Çevikel, M., Kılıç, B. & Gömlekçi, E. (2023). “Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları (Isparta Örneği)”, International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:47; pp:2278-2284. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.68151>

Arrival: 02 January 2023

Published: 28 March 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹⁻² Müdür Yardımcısı, MEB, Isparta, Türkiye

³ Okul Müdürü, MEB, Isparta, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, Isparta, Türkiye

programının ve çalışanlarının başarısı için nihai sorumluluk tamamen yöneticilerin omuzlarında görünmektedir. Yöneticiler, okullarında öğretme ve öğrenme faaliyetlerini yönetme konusunda güçlü bir arzuya sahiptir ve öğrenci başarısına ve öğretmen gelişimine kendilerini adanmışlardır. Hallinger ve Murphy (2012), yöneticilerin örnek eğitim liderleri olmak için gerekli görevleri yerine getirme konusunda güçlü niyetleri olduğunu, ancak öğrenmeye liderlik etme uzmanlığı, yönlendirme zamanı ve müdürlüğün normatif ortamının tümünün engel teşkil edebileceğini ifade etmiştir.

Okul öğretim liderliği ve yönetim görevlerine harcanan zamanın artması nedeniyle müdürler, artan idari ve liderlik sorumluluklarını yerine getirmek için desteğe ihtiyaç duyduklarının giderek daha fazla farkına varmaktadır" (Killion ve Roy, 2009). Walker (2009) müdür yardımcısının hem öğretim liderliği hem de yönetim görevlerinin üstesinden gelebilmesi için okul müdürüne ek idari destek sağlamak durumunda olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, öğretmenler ve öğrencilerin katılımları yoluyla müdürün bir öğretim lideri olarak konumunu geliştirirken, aynı zamanda okul yöneticisi olarak müdür yardımcısının rolünü tanımlamaya da yardımcı olmaktadır. Okul yöneticisi olarak müdür yardımcısının sorumlulukları arasında öğrenci disiplini, ofis evrakları, tesis yönetimi, çalışan yönetimi ve veli toplantılarının düzenlenmesi yer almaktadır (Walker, 2009). Pounder ve Crow (2005) ise bu tanımlamayı dar odaklı olarak görmüş ve müdür yardımcısının rolünü öğretim liderinin rolünden uzaklaştırdığını belirtmiştir. Bu durum Müdürün yokluğunda yerine geçecek veya gelecekte bir okul müdürü olacak müdür yardımcısının becerileriyle ilgilidir. Dolayısıyla müdür yardımcılarını müdürlüğe en iyi şekilde hazırlamak için hem öğretimsel liderliği hem de yönetsel görevleri yerine getirmek ve dengelemek için yetenekler geliştirilmelidir. Hilliard ve Newsome (2013), akıl hocası olarak okul müdürlerinin, müdür yardımcılara hem okul öğretim liderliği becerilerini hem de yönetim görevlerini öğrenmeleri ve kullanmaları için daha fazla fırsat sağlayarak müdür yardımcılarının becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaları gerektiği sonucuna varmıştır. Bu, müdürlerin ortak liderliği kullanmaları, liderlik ihtiyaçlarına dayalı özel mesleki gelişim seçenekleri sunarak ve müdür yardımcıları tarafından liderlik ekiplerinin ve profesyonel öğrenme topluluklarının kolaylaştırılmasını teşvik ederek yapılabilir.

Okul liderleri, okulun akademik kapasitesini, dolaylı olarak öğrenci gelişimini etkiler (Heck ve Hallinger, 2009). Spesifik olarak, okul liderlerinin düşünceleri, algıları ve eylemleri, okulların başarısı açısından hem iklim hem de kültür üzerinde etkiye sahiptir (Kelleher, 2016). Bu nedenle, liderlik özyeterliliğine ve bunun okul performansı ve öğrenci başarısı üzerindeki etkisine daha fazla dikkat edilmesi gerekir. Bandura (2012), özyeterliliği "yetenek yargısı" olarak tanımlamıştır ve motivasyon ve davranışa ilişkin sosyal bilişsel teoriye dayalı göreve özgüdür. Bu doğrultuda sağlıklı bir iletişim, öğrenme ve öğretme sürecinde paydaşların daha çok motive olmalarını sağlayacaktır (Kumartaşlı ve Salar, 2022; Çimen vd., 2022). Kişinin etki üretme kabiliyetine ve yeteneklerine ilişkin iyimser bir öz inancının kişisel bir yansıması olarak düşünülmektedir. Bunun yanında algılanan genel özyeterlilik, insanların eylem ve davranış seçimlerini, ne kadar çaba sarf ettiklerini ve engeller karşısında ısrar etmek için harcayacakları zamanı etkiler. Algılanan genel özyeterlilik ne kadar yüksek olursa, amaçlanan hedefe ulaşmak için gösterilen çabalar o kadar agresif olacaktır (Bandura, 1977). Bandura'nın (2012) belirttiği gibi, genel özyeterliliğin gücü, yalnızca belirli bir öğedeki performansla değil, geniş bir performans yelpazesinde ölçülmelidir. Genel özyeterlilik belirli bir görevle sınırlıyken, öz-yeterlilik, kişinin çok çeşitli stresli veya zorlayıcı taleplerle başa çıkma yeterliliğine olan inancıdır (Luszczynska vd., 2005). "Özyeterlilik, bireylerin zorlu talepler ve kendi işlevleri üzerinde kontrol uygulama yeteneklerine olan inançlarını tanımlar" (Luszczynska vd., 2005). Ek olarak, genel özyeterlilik kavramını desteklemek için araştırmalar, öğrencilerin özyeterliliği ile akademik performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Lambie vd., 2014).

Eğitim liderliği bağlamında, liderlik özyeterliliği, bir kişinin, çalışma grubu için bir yön belirleyerek, hedefleri değiştirme taahhüdünü kazanmak için takipçilerle ilişkiler kurarak başarılı bir şekilde liderlik uygulayabileceğine dair yargısı ve değişimin önündeki engellerin üstesinden gelmek için onlarla çalışması olarak ifade edilir (Paglis ve Green, 2002). Ayrıca, liderlik özyeterliliği, "bir liderin liderlik rolünü yerine getirme yeteneğine ilişkin tahmini" olarak belirtilmektedir (Murphy ve Johnson, 2016). Goolamally ve Ahmad (2014) ise liderlik özyeterliliğini "bir performans hedefine ulaşmak için gerekli olan işi veya eylemleri organize etme ve yürütme becerisinin öz değerlendirmesi" olarak ifade etmiştir.

Son olarak, liderlik özyeterliliği, "kişinin bir grubu başarılı bir şekilde yönetme konusunda kendi algıladığı yeteneği" olarak adlandırılır (McCormick vd., 2002). Liderlik özyeterliliği genellikle okul yöneticilerinin okulları yönetirken deneyimledikleri çok çeşitli dış ve iç faktörlerden etkilenir ve verilen liderlik fırsatlarının sıklığı, önceki liderlik deneyimlerinin etkinliği ve liderlikte özgüven düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. (McCormick vd., 2002).

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Araştırmada, olayları ve bireyleri doğal koşulları içinde, olduğu şekilde tanımlamaya çalışan betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır (Karasar, 2012).

Gönüllü gruplarının oluşturulması

Araştırmanın evrenini Isparta İl Merkezinde bulunan resmi öğretim kurumlarında çalışan 193 Müdür Yardımcısı, örneklemini ise bu evren içinden gönüllü olarak katılan 54 Müdür Yardımcısı oluşturmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişkenler	n	%
Çalışılan Okul Türü	İlköğretim 1. Kademe	14	25,9
	İlköğretim 2. Kademe	30	55,6
	Ortaöğretim	10	18,5
Cinsiyet	Kadın	22	40,7
	Erkek	32	59,3
Toplam Görev Süresi	1-4 Yıl	22	40,7
	5-9 Yıl	9	16,7
	10-14 Yıl	10	18,5
	15-19 Yıl	7	13,0
	20 Yıl ve üzeri	6	11,1
Okulda Görev Süresi	1-4 Yıl	36	66,7
	5-8 Yıl	14	25,9
	9 Yıl ve üzeri	4	7,4
Lisansüstü	Evet	18	33,3
	Hayır	36	66,7
Toplam		54	100

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %25,9'unun ilköğretim 1. Kademe, %55,6'sının ilköğretim 2. Kademe ve %18,5'inin ortaöğretim kurumlarında görev yaptığı, %40,7'sinin kadın, %59,3'ünün erkek olduğu görülmüştür. Toplam görev süresi açısından %40,7'sinin 1-4 yıl, %16,7'sinin 5-9 yıl, %18,5'inin 10-14 yıl, %33,3'ünün 15-19 yıl ve %11,1'inin 20 yıl ve üzeri olduğu anlaşılmıştır. Okuldaki görev süresi açısından %66,7'sinin 1-4 yıl, %25,9'unun 5-8 yıl, %7,4'ünün 9 yıl ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır. Lisansüstü eğitim durumuna göre ise evet diyenler %33,3 iken, hayır diyenlerin %66,7 oranında olduğu anlaşılmıştır.

Veri toplama araçları

Veri toplama işlemi internet üzerinde bulunan arama motoru platformunun form uygulaması bölümünden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan gönüllülerden araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile Yönetici Özyeterlik Ölçeğini doldurmaları istenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmacı tarafından hazırlanmış katılımcıların çalışılan okul türü, cinsiyet, toplam görev süresi, okulda görev süresi ve lisansüstü eğitimleri hakkında bilgi edinmek amacıyla 5 soruluk bir kişisel bilgi form oluşturulmuştur.

Yönetici Özyeterlik Ölçeği:

Negis-Işık ve Derinbay (2015) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek tek faktörlü yapıda olup, madde faktör yükleri .50-.74 arasında değişmektedir. Ölçek 18 madde ve 1 (hiç) 9 (çok fazla) olmak üzere 9'lu Likert tipinde yapılandırılmış olup, Cronbach's Alpha değeri tüm ölçek için .94 olarak ölçülmüştür.

Verilerin analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Normallik dağılımının tespiti için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2: Katılımcıların Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları

Yönetici Özyeterlik Ölçeği	n	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov
Toplam	54	,000	-1,529	,000

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik ölçeği toplamındaki normallikten sapmaların anlamlı düzeylerde olduğu görülmüştür. Demir vd., (2016), bu değerlerin ± 2 aralığında olmasını normallik açısından uygun bir durum olarak açıklamıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda parametrik testler uygulanmasına, karar verilmiştir. Çalışmaya katılanların ölçeklerden aldığı puanlar min, max ve standart sapma $X \pm Sd$ olarak sunulmuştur. İkili karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda T testi ve ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasında farklılıkların ortaya konulmasında LSD testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < ,05$ olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Özyeterlik ölçeğinden aldıkları puanların betimsel istatistiği.

Yönetici Özyeterlik Ölçeği	n	Min	Max	X±Sd
Toplam	54	72,00	108,00	90,000±14,835

Tablo 3 incelendiğinde Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Ölçeği Toplam puanının 90,000±14,835 olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların çalıştıkları okul türüne göre özyeterlik algıları

	Okul Türü	N	X±Sd	F	p
Özyeterlik Toplam	İlköğretim 1. Kademe	15	92,400±15,009	,489	,616
	İlköğretim 2. Kademe	29	88,138±15,473		
	Ortaöğretim	10	91,800±13,282		

Tablo 4'te katılımcıların özyeterlik algılarının çalıştıkları okul türü değişkenine göre, ölçek toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5: Katılımcıların cinsiyetlerine göre özyeterlik algıları

	Cinsiyet	N	X±Sd	t	P
Özyeterlik Toplam	Kadın	22	92,455±13,938	,1,028	,309
	Erkek	32	88,313±15,409		

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının cinsiyet değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 5).

Tablo 6: Katılımcıların Toplam Görev süresi değişkenine göre özyeterlik algıları

Toplam Görev Süresi	N	X±Sd	F	P	
Özyeterlik Toplam	1-5 Yıl	22	94,091±13,530	1,178	,332
	6-10 Yıl	9	88,000±18,974		
	11-15 Yıl	10	82,800±12,586		
	16-20 Yıl	7	92,571±12,421		
	21 Yıl ve üzeri	6	87,000±17,698		

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algıları Toplam Görev Süresi değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 6).

Tablo 7: Katılımcıların Okulda Görev süresi değişkenine göre özyeterlik algıları

Okulda Görev süresi	N	X±Sd	F	P	
Özyeterlik Toplam	1-5 Yıl ^a	36	92,500±13,710	1,887	,162
	6-10 Yıl ^b	14	83,571±15,154		
	11 Yıl ve üzeri ^c	4	90,000±20,785		

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının Okulda Görev süresi değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 7).

Tablo 8: Katılımcıların lisansüstü eğitim değişkenine göre özyeterlik algıları

Lisansüstü Eğitim	N	X±Sd	T	P	
Özyeterlik Toplam	Evet	18	87,000±15,435	-1,052	,298
	Hayır	36	91,500±14,512		

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının Lisansüstü Eğitim değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 8).

TARTIŞMA

Literatür taramasında son yıllarda özyeterlik algısı üzerine yapılmış çok sayıda (Akyürek, 2020; Akıncı, 2020a; Akıncı, 2020b; Çelikay, 2019; Çimen, 2022; Duran ve Yıldırım, 2017; Köybaşı, 2016; Murphy ve Johnson, 2016; Ata, 2015; Ayık vd. 2015; Koçyiğit, 2022; Turan vd. 2016) çalışmaya rastlanılmıştır. Mevcut çalışmada Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Ölçeği Toplam puanının yüksek olduğu anlaşılmıştır. Çalışmamızı destekler nitelikte Duran ve Yıldırım (2017), Köybaşı (2016), Ata (2015), Ayık vd., (2015), Okutan ve Kahveci (2012), Demirtaş ve Çağlar (2012), Acat vd. (2011) Santamaría (2008) çalışmalarında okul müdürlerinin özyeterliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. McCollum ve Kajs (2015) ise, okul yöneticilerinin özyeterliklerinin okulun etkili olmasında ve öğretmen performansında önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Farklı örneklem grupları üzerinde yapılan çalışmalarda Köybaşı ve Dönmez (2017), Duran (2016) okul yöneticilerinin özyeterliklerinin iyi düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Bir diğer çalışmada Negiş-Işık ve Gümüş (2017) yöneticilerin kendilerini yeterli gördüklerini, yöneticilerin öz yeterliğinin okulların etkililiği üzerinde etkisinin olduğu ortaya koymuş, Akyürek (2020) ise okul yöneticilerinin özyeterlik algılarının oldukça düzeyinde olduğunu ifade etmiştir. Literatürde farklı sonuçların olmasının örneklem grubunun farklılığından, kurum türü, coğrafi konum, sosyo-kültürel değerler vb. farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların özyeterlik algılarının çalıştıkları okul türü değişkenine göre, ölçek toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut çalışmayı destekler nitelikte Köybaşı (2016), Sazali (2010) yönetici özyeterliği ile okul türü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtirken, Akyürek (2020), okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunduğunu rapor ederken, Santamaría (2008) okul düzeyinin öz yeterlik duygusunun pozitif bir yordayıcısı olduğunu; okul yöneticilerinin ilkokul seviyesinden lise seviyesine kadar yükselirken, özyeterlik

algılarının da geliştiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçlarında görülen farklılıkların kurumların türüne göre idari yapılarının farklı olmasından, yönetsel faaliyetlerde farklı uygulamalar bulunmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının cinsiyet değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamızda kadın yöneticilerin ortalamasının erkeklere nazaran yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumun kadınların daha özgün hareket etmesiyle açıklanabilir (Bozgüney ve Buyukipekci 2022). Akyürek (2020), Çelikay (2019), Duran ve Yıldırım (2017), Köybaşı (2016), Uysal (2013), Karahan ve Balat (2011), Demirel (2009), Üstüner vd (2009), Tschannen-Moran ve Gareis (2007), Lyons ve Murphy (1994), çalışmalarında cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirterek, çalışmamızı destekleyen sonuçlar ortaya koymuşlardır. Cinsiyet faktörünün yönetici özyeterliliğini etkilememesinin kurum türü, hizmet süresi ve eğitim değişkenleri gibi özyeterliliği etkileyen bir faktör olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algıları toplam görev süresi değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Duran ve Yıldırım (2017), Negiş-Işık ve Gümüş (2017) çalışmamızla paralel sonuçlar elde etmiş, toplam görev süresi ile özyeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Santamaria (2008) toplam deneyim süresinin yönetici özyeterlik algısının en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşırken, Okutan ve Kahveci (2012) çalışmalarında özyeterlik ile toplam görev süresi arasında anlamlı farklılık bulunmadığını, yöneticilik kıdemine göre anlamlı bir farkın olmamasıyla birlikte kıdem arttıkça özyeterliliğin de genel olarak arttığı tespit etmişlerdir. Farklı bir çalışmada Duran (2016) mesleki kıdeme göre özyeterliliğin değiştiği, 21 yıl ve üzeri toplam görev süresi olan yöneticilerin özyeterliklerinin en yüksek olduğunu belirtmiş. Görev süresi değişkenine göre farklı sonuçlar elde edilmesinin literatürdeki çalışmaların farklı örneklem gruplarında yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının okulda görev süresi değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Akyürek (2020), Çelikay (2019), Duran ve Yıldırım (2017), Negiş-Işık ve Gümüş (2017), Köybaşı (2016), Demirtaş ve Çağlar (2013) çalışmalarında okulda görev süresi ile özyeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyarak çalışma sonuçlarımızı desteklerken, Fisher (2014), Acat, Özyurt ve Karadağ (2011) farklı bir örneklem grubunda okulda görev süresi arttıkça, yönetici özyeterliliğinin arttığını ortaya koymuştur. Okulda görev süresine göre elde edilen farklı sonuçlar, çalışmaların farklı örneklem gruplarında yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan gönüllülerin özyeterlik algılarının lisansüstü eğitim değişkenine göre ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde çalışma sonuçlarımızı destekleyen sonuçlar yer almakta, Okutan ve Kahveci (2012) ile Negiş-Işık ve Gümüş (2017) eğitim durumu ile özyeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Literatürde farklı sonuçlara rastlanmaması, ulaşılan çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olması, eğitim düzeyinin yönetici özyeterliliğini etkileyen bir faktör olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak ölçek toplam puanı yüksek olmasına rağmen okul türü, cinsiyet, toplam görev süresi, okulda görev süresi ve lisansüstü eğitim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde benzer çalışmalarda farklı sonuçlar olmasının, çalışılan örneklem grubu farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Mevcut çalışmada yönetici özyeterlilikleri, okul yöneticilerinin algılarına göre belirlenmiştir. Yönetici özyeterliliğinin eğitimin diğer paydaşları olan öğretmen, yardımcı personel ve veli algıları ile ilişkilendirilerek yeni çalışmalarda tekrar değerlendirilmesi daha güvenilir sonuçların elde edilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir.

ÖNERİLER

- ✓ Benzer çalışmalar farklı kurumlarda yapılabilir.
- ✓ Yöneticilerin liderlik türleri ve adalet algıları üzerine çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Acat, M. B., Özyurt, O. ve Karadağ, E. (2011). İlköğretim okul müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi. *NWSA: Education Sciences*, 6(1), 605-620.

Akıncı, A. Y. (2020a). The Relationship between Teacher Candidates' Self-Efficacy and Attitudes of Sports History. *International Education Studies*, 13(7), 105-112.

Akıncı, A. Y. (2020b). A Research on the Relationship between Academic Self-Efficacy of Prospective Physical Education and Sports Teachers and Their Attitudes towards the Turkish Education History Course. *Journal of Education and Learning*, 9(4), 131-139.

Akyürek, M. İ. (2020). Okul Yöneticilerinin Öz-Yeterlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 72-83.

- Ata, E. (2015). Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlik İnançları ile Etkili Okul Liderliği Arasındaki İlişki. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ayık, A., Savaş, M. Ve Yücel, E. (2015). İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Genel Öz Yeterlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 193-218.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Bozgüney, R., & Büyükepekci, S. (2022). Examining the Relationship Between the Leadership Levels and Authenticity of the Students in the Department of Recreation. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 16(02), 777-777.
- Çelıkay, P. (2019). Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ve sahip oldukları liderlik stillerinin yetenek yönetimi becerileri ile ilişkisi. (Yüksek lisans tezi). 20/12/2022 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çimen, E. (2022). The relationship between general self-efficacy and efficacy perception for skill teaching: A study on physical education and sports teachers (Sample of the Mediterranean Region). *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, e022031-e022031.
- Çimen, E., Koçyiğit, B., & Doğan, F. Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Hedef Yönelimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sportive*, 5(2), 69-77
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., İmrol, F., (2016). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi, *Current Research in Education* 2(3), 130-148.
- Demirel, M. (2009). Sınıf öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin karakter eğitimine ilişkin öz-yeterlik inançları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (37), 36-49.
- Demirtaş, H. ve Çağlar, Ç. (2012). Okul müdürlerinin özyeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1-22.
- Duran, A. ve Yıldırım, N. (2017). The Relationship Between School Administrators' Happiness Levels and Their Self-Efficacy Levels. *International Journal of Higher Education*, 6(4), 210-228
- Duran, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz Yeterlikleriyle İlişkisi (Amasya İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Fisher, Y (2014). The Timeline of Self-Efficacy: Changes During the Professional Life Cycle of School Principals. *Journal of Educational Administration*, 52(1), 58-83, <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2012-0103>.
- Goolamally, N., & Ahmad, J. (2014). Attributes of school leaders towards achieving sustainable leadership: A factor analysis. *Journal of Education and Learning*, 3(1), 122–133.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2012). Running on empty? Finding the time and capacity to lead l learning. *National Association of Secondary School Principals Bulletin*, 97(1), 5–21.
- Heck, R., & Hallinger, P. (2009). Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement. *American Educational Research Journal*, 46(3), 659–689.
- Hilliard, A., & Newsome, S. (2013). Value added: Best practices for the utilization of assistant principals' skills and knowledge in schools. *Journal of College Teaching & Learning (Online)*, 10(2), 153.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz- yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Kelleher, J. (2016). You're ok, I'm ok. *Phi Delta Kappan*, 97(8), 70–73. doi: 10.1177/0031721716647025.
- Killion, J., & Roy, P. (2009). *Becoming a learning school*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Koçyiğit, B. Zihinsel Dayanıklılık ile Öz Yeterlik Arasındaki İlişki. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(4), 871-881.
- Köybaşı, F. (2016). Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Köybaşı, F. ve Dönmez, B. (2017). Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 249-280.

- Kumartaşı, M., & Salar, M.Ş. (2022). Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Koronavirüs Kaygılarının İncelenmesi (Aydın İli Örneği). *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 686-698.
- Lambie, G. W., Hayes, B. G., Griffith, C., Limberg, D. & Mullen, P. R. (2014). An exploratory investigation of the research self-efficacy, interest in research, and research knowledge of Ph.D.in education students. *Innovative Higher Education*, 39(2), 139-153.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 139, 439-457.
- Lyons, C. A. ve Murphy, M. J. (1994). *Principal Self Efficacy and The Use of Power*. American Educational Research Association, New Orleans, LA, April 8.
- McCullum, D. L. ve Kajs, L. T. (2015). School Administrator Efficacy: Assessment of Beliefs About Knowledge and Skills for Successful School Leadership. In *Teaching Leaders to Lead Teachers*. Published online: 08 Mar 2015; pp. 131-148.
- McCormick, M., Tanguma, J., & López-Forment, A. (2002). Extending self-efficacy theory to leadership: A review and empirical test. *Journal of Leadership Education*, 1(2), 34-49.
- Murphy, S., & Johnson, S. (2016). Leadership and leader developmental selfefficacy: Their role in enhancing leader development efforts. *New Directions for Student Leadership*, (149), 73-84.
- Negis-Işık, A. ve Gümüş, E. (2017). Yönetici Öz-Yeterliği ve Okul Etkililiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25, 419-434.
- Negiş-Işık, A., & Derinbay, D. (2015). Principals' sense of efficacy scale: Validity and reliability study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 1-16. Doi: 10.14689/ejer.2015.60.1
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Paglis, L., & Green, S. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation f for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.
- Pounder, D., & Crow, G. (2005). Sustaining the pipeline of school administrators. *Educational Leadership*, 62(8), 56-60.
- Sazali, Y. (2010). The Relationship Between Principals' Self-Efficacy and School Factors and Principals' Personal Attributes./ http://www.academia.edu/733250/The_Relationship_Between_Principalsself-Efficacy_and_schoolsfactors_and_principals_personal_attributes sayfasından 20.01.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Spillane, J., & Hunt, B. (2010). Days of their lives: A mixed-methods, descriptive analysis of the men and women at work in the principal's office. *Journal of Curriculum Studies*, 42(3), 293-331.
- Turan, M. B., Karaoğlu, B., Kaynak, K., & Pepe, O. (2016). Özel Yetenek Sınavlarına Giren Adayların Genel Öz Yeterlilik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17-26.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2007). Cultivating principals' self-efficacy: Supports that matter. *Journal of School Leadership*, 17(1), 89.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz yeterlik inançları: AİBU Eğitim Fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 144-151.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları secondary school teachers' self-efficacy beliefs. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Walker, J. (2009). Reorganizing leaders' time: Does it create better schools for students? *National Association of Secondary School Principals Bulletin*, 93(4), 213-226.
- Zepeda, S. (2003). *The principal as the instructional leader: A handbook for supervisors*. Larchmont, NY: Eye on Education.