

**T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZYETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN
ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe GÜLPINAR

Danışman

Doç. Dr.İ.Bakır ARABACI

Elazığ/ 2018

ONAY FORMU

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

Ayşe GÜLPINAR'ın Doç. Dr. İmam Bakır ARABACI danışmanlığında hazırlamış olduğu "Okul Yöneticilerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri

1: Doç. Dr. İmam Bakır ARABACI

2: Doç. Dr. Muhammed TURHAN

3: Yrd. Doç. Dr. Seda GÜNDEZALP

4 :

5:

İmza

İmam Bakır Arabacı

Muhammed Turhan

Seda Gündezalp

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI danışmanlığında hazırlamış olduğum "Okul Yöneticilerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi " adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Ayşe GÜLPINAR

.../...../...

ÖNSÖZ

Tez çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım akademik kişiliği ve çalışmaları ile bana model olan saygıdeğer hocam, danışmanım Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI' ya, teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca bilgi ve görüşlerinden yararlandığım bilim dalının değerli hocalarına teşekkür ederim.

Kendimi geliştirip iyi bir öğretmen olmam için bana maddi, manevi destek olan yüksek lisans sürecinde başaracağıma her zaman inanan, psikolojik olarak destekleyen, her daim yanımda olan değerli aileme çok teşekkür ediyorum.

Yüksek Lisans dönemim boyunca çalışmalarımızla ilgili bilgi, deneyim, öneri,fikir ve eleştirileri ile yanımda olan Abdulkadir HAMPOLAT' a, Ramazan AKBULUT' a, Vildan BURULDAY' a, İbrahim BAŞARIR' a, Nurettin İŞKURAN' a,M. Emin KALGI' ya verdikleri destek için sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayşe GÜLPINAR

Elazığ, 2018

ÖZET

Yüksek lisans Tezi / Doktora Tezi

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZYETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ayşe GÜLPINAR

**Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Elazığ, 2018, Sayfa: XI+80**

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin özyeterliliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim–öğretim yılında Şanlıurfa ilindeki 76 anaokulu, 1215 ilkokul, 622 ortaokul ve 189 lisede görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, seçkisiz küme örnekleme yöntemi ile seçilen 250 okul müdürü oluşturmuştur. Yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmak için İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün müdürlerle yaptığı toplantılara gidilerek amaçlı örnekleme yönteminden de yararlanılmıştır. Bu çalışma betimsel tarama modelindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Genel Özyeterlilik Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlaması kullanılmıştır. Verilerin analizinde; SPSS 20.0 ve AMOS programlarından yararlanılarak, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ve DFA puanları hesaplanmıştır. *Öğrenim durumu* değişkeni için Mann-Whitney-U; *yöneticilik kıdemi*, *okulun bulunduğu yerleşim yeri* ve *okulun türü* değişkenleri için ise Kruskal-Wallis *H* test teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Yapılan uygulama sonucunda, okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının “yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin özyeterlilik algıları, onların öğrenim durumu ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre yılmama alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu fark köyde görev yapan okul müdürlerinin lehinedir. Okulun türü değişkenine göre yılmama alt boyutu ve tüm ölçek bazında anlamlı fark saptanmıştır. Fark lise müdürlerinin aleyhinedir.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürleri, Özyeterlilik, Yönetim

ABSTRACT

Master Thesis / Ph.D. Thesis

ANALYSIS OF THE RELATIVE PERCEPTIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SELF-EFFICACY IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

Ayşe GÜLPINAR

**Fırat University
Institute of Educational Science
Department of Educational Sciences
Department of Education Management Science
Elazığ, 2018;page: XI+80**

In this study, it is aimed to examine the perceptions of school administrators about self-efficacy in terms of various variables. The population of the research consists of 76 kindergartens, 1215 elementary schools, 622 middle schools and 189 high school principals in Şanlıurfa province in 2016-2017 academic year. The survey sample consisted of 250 school directors elected by random cluster sampling method. In order to reach a sufficient sample size, the Provincial Directorate of National Education went to a meeting held with the directors and benefited from the purpose sampling method. This study is in the descriptive scanning model. Yildirim and İlhan (2010) used the Turkish version of the General Self-Efficacy Scale as the data collection tool in the study. In the analysis of the data; Percentage, arithmetic mean, standard deviation and DFA scores were calculated by using SPSS 20.0 and AMOS programs. Mann-Whitney-U for learning status change; Kruskal-Wallis *H*test techniques were used for the variables such as managerial seniority, school place and school type. Significance level in the study was taken as 0.05.

As a result of this study, school principals' self-efficacy perceptions were found to be "high". Self-efficacy perceptions of school principals don't show any significant difference according to their education status and seniority of management. According to the settlement area where the school is located, significant difference was detected in the undecided sub-dimension. This difference is in favor of school principals working in the village. According to the type of school, there was a significant difference between the scale and the scale. The difference is against high school principals.

Keywords: School Principals, Self-efficacy, Management,

İÇİNDEKİLER

ONAY FORMU.....	I
BEYANNAME	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
EKLER LİSTESİ.....	XI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I. GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlılar.....	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanım	6
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
II. KURAMSAL ÇERCEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Özyeterlilik	7
2.1.1. Özyeterlilik kavramı	7
2.1.2. Özyeterlilik İnancı	9
2.1.3. Özyeterlilik Tipleri	10
2.2. Özyeterlilik Algısının Önemi.....	11
2.3. Özyeterliliğin Başlıca Kaynakları.....	12
2.3.1. Uсталık deneyimi	13
2.3.2. Temsili (Dolaylı) Deneyimler.....	14
2.3.3. Sosyal İkna (Sözel)	15
2.3.4. Psikolojik ve Duygusal Durumlar.....	16
2.4. Özyeterliliği Harekete Geçiren Süreçler	18
2.4.1. Bilişsel süreç	18
2.4.2. Güdülenme Süreci.....	19

2.4.3. Duyuşsal süreç	20
2.4.4. Seçim süreci	20
2.5. Özyeterliliğin Boyutları	21
2.6. Özyeterliliği Yüksek ve Düşük Bireylerin Özellikleri	22
2.7. Yönetim Kavramının Tanımı	25
2.8. Eğitim Yönetimi ve Özellikleri	26
2.9. Eğitim Yöneticisinin Özellikleri	28
2.10. Okul Yönetimi	30
2.11. Yönetici Kavramının Tanımı	32
2.12. Yöneticilerin Yeterlikleri	32
2.13. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	36
2.14. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	45
III. YÖNTEM	45
3.1. Araştırma Modeli	45
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	45
3.3. Veri Toplama Aracı	45
3.3.1. Genel Özyeterlilik Ölçeği	45
3.4. Ölçme Aracının Geçerlik-Güvenirlik Çalışmaları	46
3.5. Verilerin Toplanması	49
3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	51
IV. BULGULAR VE YORUM	51
4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	51
4.1.1. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	51
4.1.2. Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımları	51
4.1.3. Okul Müdürlerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Göre Dağılımları	52
4.1.4. Okul Müdürlerinin Okulun Türüne Göre Dağılımları	53
4.2. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarına Yönelik Bulgu ve Yorumlar	53
4.3. Okul Müdürlerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algılarının; Öğrenim Durumu, Yöneticilik Kıdemi, Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri ve Okul Türü Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	54
4.3.1. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	54

4.3.2. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	55
4.3.3. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	56
4.3.4. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	57
BEŞİNCİ BÖLÜM	60
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	60
5.1. Sonuç ve Tartışma	60
5.2.Öneriler	62
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	62
5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler	63
KAYNAKLAR	64
EKLER	77
EK1. İzin Belgesi	77
EK2. Genel Özyeterlilik Ölçeği	78
ÖZGEÇMİŞ	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Genel Özyeterlilik Ölçeği'nin Cronbach Alpha Katsayısı	48
Tablo 2. Verilerin Normallik Sınaması Sonuçları.....	50
Tablo 3. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	51
Tablo 4. Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	52
Tablo 5. Okul Müdürlerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Dağılımları ...	52
Tablo 6. Okul Müdürlerinin Okulun Türüne Göre Dağılımları	53
Tablo 7. Okul Müdürlerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algıları	53
Tablo 8. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Öğrenim Durumu Açısından Analizine ilişkin MWU Testi Sonuçları	54
Tablo 9. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Yöneticilik Kıdem Durumu Açısından Analizine İlişkin KWH Testi Sonuçları.....	55
Tablo 10. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Açısından Analizine ilişkin KWH Testi Sonuçları.....	56
Tablo 11. Yılmama Boyutunun Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine göre MWU Testi Sonuçları.....	57
Tablo 12. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okul Türü Açısından Analizine ilişkin KWH Testi Sonuçları.....	58
Tablo 13. Yılmama Alt Boyutu ve Ölçek Genelinin Okulun Türü Değişkenine göre MWU Testi Sonuçları.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bandura'nın Özyeterlilik Modeli	8
Şekil 2. Özyeterliliğin kaynakları.	12
Şekil 3. Özyeterlilik Algısının Davranışsal Sonuçları.....	17
Şekil 4. Genel Özyeterlilik Ölçeğinin DFA Değeri.....	47



EKLER LİSTESİ

Ek 1.....	77
Ek 2.....	78



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Eğitim kurumları, bireyin toplumun kültürünü kazanmasında ve bireyi geliştirmede önemli bir yere sahiptir. Ayrıca işlediği hammaddenin insan oluşu eğitim örgütlerini değerli kılmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerine bakıldığında bu faaliyetler başarılı bir şekilde yürütülmelidir. Bu faaliyetlerin başarılı olmasında yöneticilerin özyeterlilik algısı önemlidir. Ayrıca eğitim kurumlarında çalışanların örgütün amaçlarının gerçekleştirebilmeleri için etkili bir yöneticiye, başarılı yöneticilerinde yüksek özyeterliliğe sahip olmaları gerekir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin özyeterliliklerine ilişkin algıları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu bölümde; problem durumu, amaç, araştırmanın önemi, sınırlılıklar, sayıtlar ve araştırma konusu ile ilgili tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Özyeterlilik, birçok alanda test edilmiş ve farklı bulgularla desteklenmiştir. Örneğin sağlık alanında özyeterlilik bunalım, korku, girişkenlik ve sigara içme davranışı gibi birçok klinik probleminin odak noktasıdır. Son yıllarda ise özyeterlilik algısı eğitimde özellikle akademik güdü alanında artan bir ilgiye sahiptir (Turcan, 2011, s. 21).

İlk kez Bandura tarafından özyeterlilik kavramı ele alınmıştır. Sosyal öğrenme teorisine dayanan özyeterlilik kavramında Bandura'ya göre; bireylerin bilgi ve becerilerinin aktif şekilde değerlendirebilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendi yeteneklerine güvenmeleri gerektiğini vurgulamıştır (Bolat, 2011, s. 256).

Bireyin sahip olduğu becerilerini örgütleyip, bir eylemi gerçekleştirebilmek için harekete geçmesi, karşılaşabileceği zorlukların karşısında elde edeceği başarının gözden geçirilmesi sonucunda oluşan motivasyon düzeyleri gibi öğeler özyeterlilik kavramını oluşturur. Yüksek özyeterlilik hissi başarı ve iyilik halinin oluşmasını en önemlisi de bireyin gelişimini, yetenek ve becerilerinin gelişimini sağlar (Cihan,2014,s.8).

Bireyin davranışının belirlenmesinde özyeterlilik inancı etkilidir. Kişi bir işin üstesinden gelebileceğine, gerekli beceriye ve denetim gücüne sahip olduğuna inanırsa

bu işi yapabilmek için daha istekli olur. Ayrıca kişi kararlı bir şekilde gereken davranışları da sergiler(Schunk,1990,s.2).Özyeterlilik inancı insanların kendileri için belirledikleri amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcadıklarını, karşılaştıkları zorluklarla ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve aynı zamanda başarısızlık karşısındaki tepkilerini de etkilemektedir (Ekici, 2006,s. 386).Yani bireyin özyeterlilik algısı ne kadar yüksek olursa, herhangi bir davranışı sergilerken bireyde çaba, yılmama ve ısrar söz konusu olacaktır. Ayrıca özyeterlilik algısı bireylerin düşüncelerini, problem çözme yeteneklerini ve duygusal tepkilerini de etkiler. Düşük özyeterliliğe sahip bireyler durumların görüldüğünden daha zor olduğunu düşünüp her şey hakkında olumsuz görüş sahibidirler bu yüzden de problemler karşısında çözüm yolları bulmakta zorluk yaşarlar. Ancak yüksek özyeterliliğe sahip bireyler zor işler karşısında rahat ve kendinden emin bir şekilde zor işlerin üstesinden gelirler.

Coleman ve Karraker (1997), kişinin eylemi sonucunda başarılı olabileceği inancı, olarak özyeterliliği tanımlamışlardır. Ayrıca özyeterliliğin tecrübe, bilişsel süreçler, güdülenme gibi birçok etkenle ilişkili olduğunu belirterek çevrenin, bireyin kendisini yetenekli olarak algılamasında etkili olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle özyeterlilik kişinin davranış bilgisinin ve sergilediği davranışta çevrenin onayı olup olmadığı ile ilgilidir (Akt: Elibol, 2007,s.31)

Özyeterlilik inancında vurgulanan, bireyin neler yapabileceğidir. Yüksek özyeterlilik, motivasyonu artırıcı bir etken olduğu için “Bu işi başarabilir miyim?” sorusuna bireyler olumlu cevap verip işi uygulamaya başlar. Okul yöneticilerin düşük özyeterliliğe sahip olmaları ise yeni bir şeyler denemekten kaçınmalarına, zorlukların üstesinden gelememelerine, birçok fırsatın sunulduğu çevrelerde dahi kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olacaktır. Nitekim Bandura’ya göre de bireylerin özyeterlilik algıları, sahip oldukları becerilerini ve davranış biçimlerini etkiler. Yüksek düzeyde özyeterlilikleri olan bireyler, kendilerine yönelik olumlu bakış açıları sayesinde problemlere karşı iyi çözümler bulmaya çalışıp problemlerin üstesinden gelmeye çalışırlar. Kendilerini yetersiz olarak algılayanlar ise olumsuz bakış açıları yüzünden problemler karşısından başarısız olacaklarına inanırlar. Bu tür düşünceler kişiyi olumsuz yönde etkilemektedir (Bandura, 1989,s. 730).

Bireylerin neyi başarmaya yetenekli olduğundan çok yeteneklerinin farkında olmaları önemlidir. Çünkü bireyin bir yeteneğe sahip olması onu değişik şartlarda etkili

bir şekilde kullanması birbirinden ayrı durumlardır. Bundan dolayı birçok insan sahip oldukları yeteneklerine yeterince inanamadıklarından belirli durumlarda ya başarısız olmakta ya da eyleme hiç girişmemektedirler. Önemli olan bireyin bir davranışı gerçekleştirme kapasitesinden çok kendisinde var olan becerilerinin farkında olması ve buna uygun davranışlar sergilemesidir. Neticede özyeterlilik algısının birey açısından çok önemli bir kavram olduğu söylenebilir (Düz, 2015, s.10).

Özyeterlilik, bireyin bir işi başarabileceğine ilişkin inancıdır. Kişinin bu inancı bir işe girilip girilmemesini, davranışındaki kararlılığını, davranışa dair güdülenmesini ve sonuç olarak performansını etkilemektedir (Korkmaz, 2011,s. 3).Özyeterlilik, kişinin yeteneklerinin bir işlevi değildir. Kişinin yeteneklerine dayanarak yapabileceklerine ilişkin yargılarıdır. Yani özyeterlilik, belli bir faaliyeti başarma kabiliyetine, bireyin kendi kapasitesine olan inancına ve farklı durumlarla baş edebilmesine ilişkin algılarıdır (Senemoğlu, 1997,s. 235).

Bandura tarafından ortaya atılan özyeterlilik, bireyin harekete geçebilmesi için etkili olan bir nitelik ve kişinin bir davranışı sergileyebilmesi için gerekli faaliyetleri organize edip, başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesine ilişkin yargılarıdır. Bireylerin özyeterlilik inancı, onların duygularını, tutumlarını ve kendilerini nasıl güdüleyeceklerini etkiler. Ayrıca yüksek özyeterlilik hissi, bireyin başarısını, mutluluğunu, performansını geliştirmektedir (Kiremit, 2006,s. 68).

Bireyin bir etkinlik için hissedeceği güdülenmenin temel faktörü özyeterlilik inancıdır. Kişinin ortaya koymak istediği amaca yönelik gösterdiği davranışların, o kişinin özyeterlilik algısının belirlediği hedef için kendisini başarabilir olarak nitelendirmesine bağlıdır (Aydiner; 2011, s. 17). Kişi, yaşadığı ortamın gerekliliklerini karşılayabilmek için sahip olduğu yetenek ve becerisini, tecrübesini, güdülenmesini ve bilgisini kısacası yetkinliklerini irdeler. Bireyin faaliyete geçebilmesi için yetkinliklerinin bu görev veya durum için yeterli olduğuna inanması gerekir. Bireyin bu yetkinliklerine olan inancı ‘özyeterlilik’ inancıdır ve bu açıdan bakıldığında Biray için son derece önemli bir güdüleyicidir (Türk, 2008, s. 17).

Sosyal sistemler olan okullar toplumun değişmesine ve gelişmesine katkı sağlamasının yanı sıra bireyin toplum içerisindeki rolünü ve statüsünü de etkilemektedir. Bu bağlamda, eğitim sistemi ve okullar toplumsal yapının şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Bu denli önemli bir örgütün yöneticisi olmak da

bazı özellikleri beraberinde getirmekte ve önemli bir pozisyon teşkil etmektedir (Sezgin, 2013, s. 91). Yani eğitim kurumlarında okul yöneticileri iyi bir stratejik planlamaya sahip olmalı, olaylara geniş açıdan bakabilmeli, kendine güvenmeli ve yeni bir şeyler denemekten çekinmemeli, okulun içinde bulunduğu çevresel koşulları dikkate alıp öğrenci profilinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek program ve hizmetler sunabilmeli, örgüt içerisinde personelin aktif katılımını sağlamalı, öğrenciye verilen eğitimin aslında yaşam boyu olmasını sağlamalı bu sayede okul yöneticilerinin bilgi birikimleri, deneyimleri ve özyeterlilikleri gibi özelliklerini bütünleştirerek toplumsal yapının şekillenmesinde olumlu etki sağlamalıdır.

Okul yöneticilerinin yeterlilik alanlarına sahip olmaması örgütün etkililiğini ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Yöneticilerin sahip olması gereken yeterlilik alanlarını tek tek incelediğimizde şu sorunlarla karşılaşabilmektedir. Örneğin; teknik beceriye sahip olmayan yöneticiler çağın gereklerine cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. İnsancıl yeterliliğe sahip olmayan yöneticiler, örgütte çalışanların motivasyonunu artıramadığından grup dinamiğini sağlayamamaktadır. Kavramsal yeterliliğe sahip olmayanların ise örgütte çeşitli görevlerin birbirleriyle bağlantısı ve birbirine olan etkisini görebilmekte sıkıntı yaşadıkları için örgütü bir bütün olarak düşünememektedirler. Düşük özyeterliliğe sahip yöneticiler bu becerileri kullanmakta güçlük çekmektedirler. Ayrıca bu becerilere sahip olmayan yöneticilerin yönetsel işlemlerde karşılarına çıkan engelleri aşabilme, yeni durumlara uyum sağlama ve eyleme geçip fırsatları yakalamada da sorun yaşamaktadırlar. Yöneticilerin özyeterliliklerinin farkına varıp okulun sosyo-ekonomik durumu, çevresi gibi birçok etkeni de göz önünde bulundurarak örgütün daha etkili ve verimli bir hale getirileceği düşünülmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda yönetici davranışlarının okullardaki etkileriyle ilgili çalışmalara rastlansa da okul yöneticilerinin özyeterliliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda bu araştırmada yöneticilerin özyeterlilik düzeylerini belirlemeye, yöneticilerin özyeterliliklerini çeşitli değişkenlerin etkileyip etkilemediğini saptanmaya çalışılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin özyeterliliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin özyeterlilik algıları hangi düzeydedir?
2. Okul müdürlerinin “Başlama”, “Yılmama” , “Sürdürme Çabası-Israr” boyutlarına ilişkin özyeterlilik algıları onların:
 - 2.1. Öğrenim durumlarına,
 - 2.2. Yöneticilik kıdemlerine,
 - 2.3. Okulun bulunduğu yerleşim yerlerine,
 - 2.4. Okul türlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetiminin önemi gün geçtikçe daha da ön plana çıkmaktadır. Eğitim kurumunun sahip olduğu tüm olanaklardan yararlanmak ve onları geliştirmek için eğitim kurumları iyi yönetilmelidir. Yöneticiler, özyeterlilikleriyle ilgili yeterli bilgi sahibi olurlarsa kendi özelliklerine uygun davranışları sergileyerek eğitim sürecini daha etkili ve verimli hale getirebilirler. Okul müdürünün düşük özyeterlilik algısına sahip olması olumsuz davranışlar sergilemesine, bu davranışların da örgütün ve çalışanların amaçlarının gerçekleşmesini engelleyebilmektedir. Eğitimde kaliteyi artırmak için yöneticilerin; yüksek özyeterlilik algılarına sahip olmaları, çalışanların, öğrencilerin, velilerin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak olumlu davranışlar sergilemelerini gerektirir.

Okul müdürlerinin özyeterlilik inançları, onların girişimciliğini etkilediğinden mesleklerini daha nitelikli ve yüksek motivasyonla sürdürmelerinde önemli bir etkidir(Köybaşı, 2016).Müdürlerin olumlu özyeterlilik algıları mesleki bilgi ve becerilerinden üst düzeyde yararlanabilmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle müdürün özyeterlilik algısı eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilemektedir. Aynı zamanda bu araştırma okul müdürlerinin sahip olduğu özyeterliliklerinin belirlenmesi, mevcut durum ile olması gereken durum arasındaki farkı ortaya koyma açısından da önemlidir.

Araştırma sonuçlarının, okul yöneticisinin özyeterliliğini değerlendiren araştırmalara veri kaynağı oluşturma, literatüre katkı sağlama ayrıca yönetici özyeterliliklerinin tespiti, yeni yöneticilerin yetiştirilmesinde de büyük önem taşır (Ata, 2015). Bundan dolayı yöneticilerin özyeterlilikleri konusunda milli eğitim sistemi yöneticilerine ışık tutacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıtlılar

1. Geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçme aracı, elde edilecek bilgileri ölçmek için yeterlidir.
2. Katılımcılar ölçme araçlarına içten yanıtlar vermişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2016–2017 yıllarında Şanlıurfa ilindeki eğitim öğretim faaliyetlerine devam eden anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerdeki yöneticilerin, özyeterliliklerine ilişkin algıları ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin ölçeklerdeki maddelere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanım

Özyeterlilik: Bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarıdır(Bandura, 1997).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERCEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik kavramına ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır:

2.1.1. Özyeterlilik kavramı

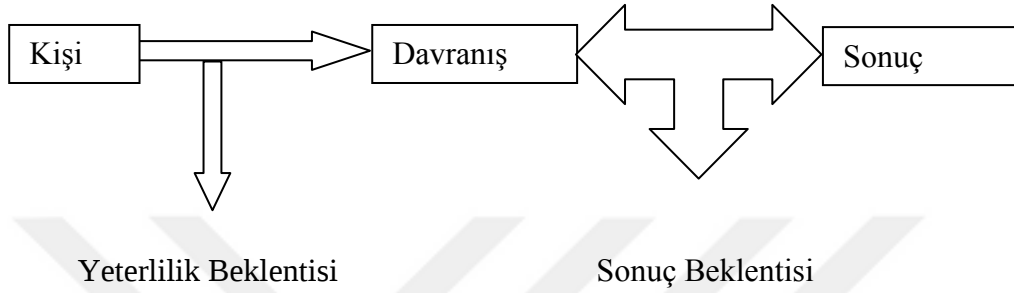
Bilişsel davranış değişimi kuramına dayanan özyeterlilik kavramı 1977 yılında ilk kez Bandura tarafından ele alınmıştır. Güçlü bir kişisel yeterlilik duygusunun; daha sıhhatli, daha yüksek başarı ve sosyalleşme ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim bu kavram çeşitli alanlarda kullanılabilmektedir. Bu alanlara örnek olarak okul başarısı, kariyer seçimi, emosyonel bozukluklar, mental ve fiziksel sağlık vb. verilebilir. Kişinin bir işte aktif davranıp yaşamın kontrolünü elinde tutması için o işin sonucuna ulaşabileceğine inanmalıdır (Schwarzer ve Fuchs, 1995,s.259-288).

Bence yapabilirim genel kuralına rağmen, bireyin güçlü bir özyeterlilik hissinin birçok yararı, ortada bir sihir varmışçasına, yalnızca yapabilme inancından doğmaz. Bireyin bir şeyi yapabileceğini söylemesi, onun bu görevi başarabileceğine kesinlikle inanması anlamına da gelmez. Karmaşık bir öz ikna süreci bireyin özyeterlilik hissi gelişirken gerçekleşir. Bireyin özyeterlilik algısı, yorum yoluyla, sosyal ve fizyolojik olarak ortaya çıkan farklı yeterlilik bilgisi kaynaklarının bilişsel düzeyde işlenmesinin bir sonucudur (McMaster, 2005, s. 20). Woolfolk, Bandura tarafından ortaya atılan, sosyal öğrenme kuramına dayanan özyeterlilik kavramının “bireyin yeni durumlara uyum sağlayabilmesi ve kabiliyetlerini birleştirebilmesi” şeklinde tanımladığını belirtir (Woolfolk, 1993 Akt.Erden,2007,s.18).

Bireyin bir davranışı yapması için sonucunun başarılı olacağına inanması bireyin o davranış için harekete geçmesinde önemlidir. Eylemin sonucunun birey üzerinde önemli etkisi olmasıyla birlikte daha da önemli olan kişinin özyeterlilik inancıdır. Bireyin özyeterlilik durumu iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Korkmaz, 2002,s.211) :

1. Kişi bir davranışın sonucunda başarısız olacağına inanırsa o davranışı yapmaz.
2. Birey kendi becerilerine güvenerek herhangi bir performansı yapabileceğine inanırsa o performansı gerçekleştirebilmek için çaba harcar.

Özyeterlilik algısını Bandura iki gruba ayırmıştır. Bunların ilki yeterlilik ikincisi ise sonuç beklentisidir. Davranışı da bunlara dayanarak modellemiştir. Bu model şekill’de gösterilmiştir (Bandura Akt.Kartopu,2015,s.57). Nitekim bireyin göstereceği performansın sonucuna ilişkin tahminleri sonuç beklentisini,bireyin göstereceği performansın başarılı olacağına ikna edilmesi ise yeterlilik beklentisini oluşturmaktadır.



Şekil 1: Bandura’nın Özyeterlilik Modeli (Bandura, 1977, s. 193 Akt.Kartopu,2015,s. 57).

Kişinin özyeterlilik algısı herhangi bir davranışın sonucuna ait beklentisini etkilemektedir. Sonuç beklentisi, bireyin davranışının olumlu veya olumsuz sonucuna yönelik inanç yargılarıdır. Sosyal öğrenme kuramına göre, yüksek özyeterliliğe sahip kişilerin davranışlarına yönelik sonuç beklentileri pozitifdir (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005,s. 441).

Schunk, özyeterlilik kavramını iki şekilde açıklamaktadır (Schunk, 2009, s.103-104Akt. Melik,2014,s.12):

- 1) Kişisel Özyeterlilik:** Bireyin yeteneklerine olan inancıdır. Kişinin bir işi gerçekleştirebilmesi için sahip olduğu becerilerinin yeterli düzeyde olup olmadığına yönelik inancına göre o performansı gösterir.
- 2) Sonuç Beklentisi:** Beklenen davranışın ortaya çıkmasıdır. Beklentiler kişinin bilişsel harita ve içsel planlar oluşturmasını sağlar. Kişiler belirledikleri amacı elde edebilmeleri için bir yöntemi belirleyip, uygulamalar bu sayede ortaya çıkan anlamı öğrenirler.

Birbirinden farklı anlama gelen özyeterlilik ve sonuç beklentisini şu şekilde açıklamak mümkündür: özyeterlilik kişinin bir eylemi yapabilme kapasitesine olan

inancını, sonuç beklentisi ise o eylemle ilgili beklenen sonucu ifade etmektedir. Bireyin özyeterlilik algısının güçlü olması olumlu sonuç beklentisinin oluşmasını sağlamaktadır. Eğer birey düşük özyeterliliğe sahipse beklenen sonucun da olumsuz olacağına inanır (Schunk, 2009, s. 106 Akt. Melik,2014,s.12).

2.1.2. Özyeterlilik İnancı

Özyeterlilik inancı, bireyin yapmak istedikleri faaliyetleri yapabilmeleri için kendilerine olan yargılarıdır. Yani, özyeterlilik “Bu durumda bu görevi yerine getirebilir miyim?” sorusunun cevabı ile ilgilenir. Özyeterlilik, bireyin sosyal yaşamındaki herhangi bir problemi çözmesi, futbol oynaması, kitap okuması gibi bir işi yapabileceğine olan inancıdır(Linnenrink ve Pintrich, 2003,s. 120).

Kear (2000), özyeterlilik inancının genellikle, bireylerin belli bir konu hakkında kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda sosyal psikoloji alanında geliştirilmiş bir kavram olan özyeterliliğin, farklı disiplinlerde kullanıldığı ve pek çok alana uyarlandığını ifade etmiştir (Akt: Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu, 2008,s. 148).

Leithwood (2007) kişinin kapasitesine ve yeteneğine olan inancı özyeterliliğidir. Ancak bu özyeterlilik algısının gerçekte bireyin kapasitesini ve yeteneğini ifade etmediğini belirtmiştir. Kişi sergilemiş olduğu eylemin yeterli olduğunu farz etse de aslında bunun tam zıddı bir durum söz konusu olabilir. Tabi bu durumun tersi de mümkündür. Mesela sürekli daha iyi performans ortaya koymaya çalışan mükemmeliyetçi birinin herhangi bir durumda sergilemiş olduğu davranışın yeterli olmadığını düşünebilir. Fakat bu kişinin sergilemiş olduğu davranış esasında oldukça iyi olabilir. Bu nedenle kişinin özyeterlilik algısının gerçekteki performansı ile çelişebileceği söylenebilir (Akt. Kurt, 2012,s. 199).

Özyeterlilik algısı; kişinin kötü bir durum veya olumsuz tecrübeyle karşılaştığında, bunların nasıl üstesinden gelebileceğini ve bu sorunlarla ne kadar süre yüz yüze kalabileceğini de belirlemektedir. Bireyin herhangi bir işte önüne çıkan engelde kendi yeteneği hakkında önemli endişeleri varsa, çıkan engelin üstesinden gelmekte sıkıntı yaşayabilir veya birey büsbütün bu işten vazgeçebilir. Bu algının tam tersine sahip olan bireyler ise yeteneklerine güvendikleri için azimli bir şekilde çıkan engeli aşmaya çalışırlar (Bıkmaz, 2002,s. 199).

Özyeterlilik inancı, gözle görülür bir yetenek değildir. Kişinin karşılaştığı bazı durumlarda nasıl mücadele edebileceğine olan içsel inancıdır. Yani; karşılaştığı zor şartların üstesinden gelebileceği ve bu durumu değiştirebileceğiyle ilgili kişinin duyduğu histir. Özyeterlilik inancı; davranış hakkında basit bir kestirim aracı değildir, aynı zamanda özyeterlilik inançları, nedensel özellikler de değildir. Nedensel özellikler, olaylarla açıklanır. Oysa özyeterlilik inancında vurgulanan bireyin ne yapabileceğinin kapasitesidir. Synder ve Lopez, özyeterlilik inancının bir hedefe ulaşmak için yapılan davranışın amacı olmadığını da vurgulamıştır. Çünkü bir amacın, büyük olasılıkla yapılabilecek hedefler için söylenebileceğini ve motivasyon aracı olmadığını, ancak özyeterlilik inancının motivasyonu arttırıcı bir sebep olduğunu vurgulamıştır (Snyder ve Lopez, 2002, s. 278 Akt. Uzel, 2009, s.10).

2.1.3. Özyeterlilik Tipleri

İki tür özyeterlilik algısı vardır. Birincisi, bir performansı gerçekleştirebilmek için algılanan yapabilme becerisidir. Kirsch buna “Akademik özyeterlilik” adını vermiştir. Kirsch’in bu tanımı Bandura’nın sosyal öğrenme kuramının aynısıdır. İkincisi, olabilecek güçlüklerle baş etmek için gösterilen davranışlardır. Bu kavrama ise Kirsch “Mücadeleci özyeterlilik” adını vermiştir(Donald, 2003,s. 221).

Zimmerman, özyeterlilik tiplerinden akademik özyeterliliğin farklı yanları olduğunu savunmuştur. Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

1. Bireyin bir görevi yerine getirebilme becerisine ilişkin içsel inancıdır.
2. Çok değişik kapsamaları içerdiği gibi özyeterlilik algısı her alan için farklılık gösterir. Bundan dolayı kişinin matematik özyeterlilik algısı ile İngilizce özyeterlilik algısı arasında fark vardır.
3. Özyeterlilik, içinde bulunduğu şartlardan etkilenir. Örneğin, birlikte çalışmayı ön planda tutan sınıfın öğrencileri, rekabetin ön planda olduğu sınıfa göre yüksek özyeterliliğe sahiptirler.
4. Bireyin davranışını belirleyen doğru ölçütlerle özyeterlilik ölçümleri elde edilir. Kıyaslamalarda değişik ölçütler kullanılmaz.
5. Bir faaliyete veya işe başlamadan bireyin özyeterlilik düzeyi ölçülmelidir (Zimmerman, 1995 Akt. Özerkan, 2007, s. 33-34).

2.2.Özyeterlilik Algısının Önemi

Kişinin kendine olan inancı onun birçok gelişim alanını (bilişsel, duyuşsal ve psikomotor) etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda özyeterlilik inançlarının başarıyı ve edimi diğer beklenti inançlarından daha iyi yordadığının tespiti (Britner, Pajares 2001; Pietsch, Walker, Chapman, 2003) bu inancın önemini artırmıştır.

Yüksek düzeyde özyeterliliğe sahip bireylerin taşıdıkları durum üzerine daha fazla uğraşıda bulunmaları düşük özyeterliliğe sahip bireylere göre fazladır. Üstelik karşılaştıkları başarısızlıklara karşı dayanıklı ve ısrarcıdırlar. Bireyin kendine olan özyeterlilik algısı arttıkça gösterdiği performans ve olumsuzluklara karşı direnç düzeyi artmaktadır. Özyeterlilik algısı düşük bireyler ise başarısızlıklarla karşılaştıklarında daha az direnç göstererek düşük performans gösterebilir hatta yaşadıkları kaygıdan dolayı işi yarım bırakabilirler (Pajares, 2002,s. 145). Yani düşük özyeterlilik algısı, bireyin yapabileceklerini gerçekleştirmesine engel olduğu gibi sahip olduğu yeteneklerini de olumsuz etkilemektedir. Bireyin inancının yüksek olması karşılaştığı engellerle baş ederek, bireye engelleri aşmakta kolaylık sağlamaktadır.

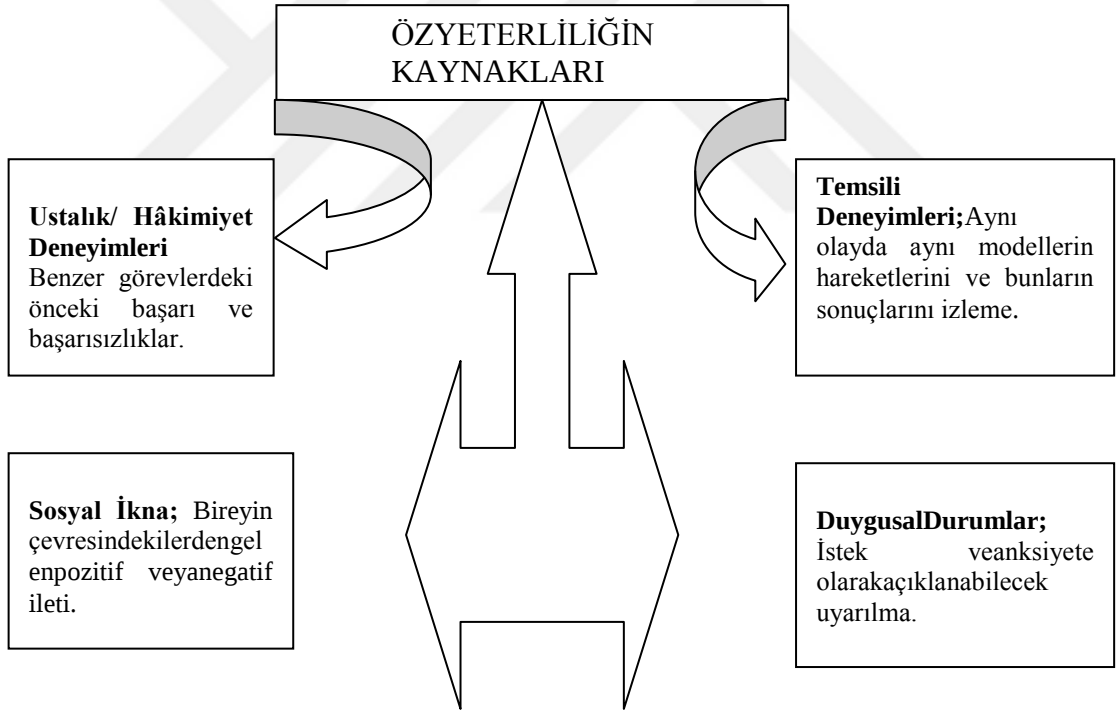
Özyeterlilik inancının artmasına paralel olarak gösterilen çaba ve dayanıklılığın da arttığı belirlenmiştir. Diğer taraftan, özyeterlilik inancı zayıf olan kişilerin eylemden kaçındıkları, güçlükler karşısında çabuk yılgınlık gösterdikleri ve daha fazla başarısız oldukları tespit edilmiştir (Gordon, Lim, McKinno ve Nkala, 1998, Akt. Düz,2015,s.9).

Bandura'nın özyeterlilik konusundaki çalışmaları göstermektedir ki; bireylerin etkinliklerini ve çevresel ortam seçimlerini özyeterlilik algıları etkilemektedir. Kişiler karşılaştıkları durumların üstesinden gelemeyeceklerini düşündüklerinde kaçma eğiliminde olurlar. Bireylerin karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmeleri özyeterlilik algılarına bağlıdır. Kişinin özyeterliliği ne kadar olumlu olursa engellerin üstesinden kolayca gelir. Algılanan özyeterlilik, etkinlik ve ortam seçimini etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda hâlihazırda başlamış olan başa çıkma çabalarını da nihai başarı beklentileri sayesinde etkilemektedir. (Aksoy ve Diken, 2009,s. 711).

2.3. Özyeterliliğin Başlıca Kaynakları

Etkin yetenekler hakkındaki öz-yargılar, insanların nasıl davrandıkları, düşünce kalıpları ve sıkıntı verici durumlarda deneyimledikleri duygusal tepkiler üzerinde en fazla etkide bulunan belirleyici faktörlerdendir. İnsanlar, kısmen bireysel yeterlilikleri hakkındaki yargıları temelinde, ne yapacaklarına, hareketleri dâhilinde ne kadar çaba harcayacaklarına, başarısız deneyimler karşısında ne kadar dayanabileceklerine karar verirler (Bandura, 1989,s. 60).

Bandura (1995, s. 3- 4) insanların yeterlik inançlarının 4 temel etkili yolla geliştirilebildiğini belirtmiştir. Bunlar; ustalık/ hâkimiyet deneyimleri (performans başarıları), temsili (dolaylı) deneyimler, sosyal (sözel) ikna ve psikolojik ve duygusal durumlardır (Akt. Yavaş, 2012, s.31). Özyeterlilik kaynakları Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Özyeterliliğin kaynakları(Ünay,2012,s.25).

2.3.1.Uсталık deneyimi

Uсталık tecrübesi güçlü bir yeterlilik duygusunun gelişmesini sağlar. Başarı bireyde sağlam bir yeterlilik inancı oluşturur. Fakat sağlam bir özyeterlilik hissi oluşmadan önce başarısızlıklarla karşılaşmışsa bu başarısızlık bireyin inancını olumsuz yönde etkiler. Bireyler yalnızca kolay başarılar elde etmişler sonuçların hemen gerçekleşmesini beklerler ve herhangi bir hatada hayal kırıklığına uğralar. Bireyin sağlam yeterlilik hissi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilmek için ısrarlı bir şekilde çaba göstermeyi gerektirir. İnsanların işlerinde karşılaştıkları birtakım zorluk ve terslikler, başarıya ulaşmak için uzun çabaların gerektiğini gösteren faydalı deneyimlerdir. İşlerin ters gitmesi halinde bireyler başarı için her şeye sahip olduklarına inanırsa hemen çözümler bulmaya çalışırlar. Bu sayede zorlukların üstesinden kolayca gelirler(Bandura, 1994,s. 3).

Uсталık deneyimi; amaca yönelik performans oluşumu sonucu olarak da düşünülebilir. Ayrıca özyeterlilik algısının en etkin kaynağıdır. Kişiler davranışlarını ölçülebildikleri ve yorumlayabildikleri takdirde, özyeterlilik algılarının oluşumlarına olumlu etkide bulunurlar. Yani “Başarı, özyeterliliği artırır, başarısızlık ise azaltır.” şeklinde düşünülebilir. Örneğin matematik sınavında çok çaba sarf eden öğrenci başarılı olacaktır bu sayede de sınıf ortamında kendinden emin bir şekilde davranışlarını gösterecektir. Bu da bireyin ileride matematik bölümüyle ilgili bir alanı seçmesini sağlayacaktır. Matematikte edindiği bu başarı daha sonra verilecek görevlerde rahat olmasını sağlayacaktır ve bu his, kişinin karşılaştığı güçlüklerle mücadelede onun daha fazla çabalamasını sağlayacaktır. Diğer yandan sınavda başarısız olan öğrencinin becerilerine olan güveni azalacaktır. Matematikte edindiği başarısızlık, öğrencinin ilerleyen dönemlerde matematik bölümüyle ilgili bir alanı seçmemesine neden olacaktır. Bu noktada öğrencinin özyeterlilik algı düzeyini yükseltmek amacıyla, öğrencinin okul başarısını artırmak, öz kabiliyet ve güvenini ortaya çıkarmasına yardımcı olmak gerekmektedir. Gelenekçi eğitim anlayışına göre bunu sağlamanın yolu, öğrenciye sözlü telkin vermek ve öğrenciyi ikna etmektir. Sosyal kavram teorisi ise gelenekçi düşünceden farklı olarak, öğrencinin deneyimleri yoluyla kazandığı başarılar üzerinde durulması gerektiğini vurgular ve bu yolla öğrencinin motivasyonunun sağlanması gerektiğini savunur (Say, 2005,s. 19-20).

Yaşanılan başarıların özyeterlilik algısını arttırdığına, başarısızlıkların ise azalttığına yönelik genel bir düşünce var olmasına rağmen, aslında özyeterlilik algısı bu yaşanmışlıkların nasıl meydana geldiğine de bağlıdır. Edinilen başarıların bireyin özyeterlilik algısını değiştirmesi için şunlar gerekmektedir (Baltacı,2008,s.27-28):

1. Bireyin ne yapabileceğinin farkında olması,
2. Gösterdiği gayreti,
3. İşin güçlüğünü kavraması,
4. Çevreden gelen yardımların derecesi,
5. Gösterdiği davranışın şartları
6. Başarılı veya başarısız olma durumunun geçiciliği,
7. Yaşanılanın akılda muhafaza edilmesi,
8. Gerekli şartların sağlandığında edinilen deneyimlerin tekrarlanması

2.3.2. Temsili (Dolaylı) Deneyimler

Bu deneyimde (gözlemler, başkalarının hareket ve becerilerinin karşılaştırması), kişinin belirli bir becerinin elde edilme seviyesini belirlemesine müsaade ederek,bireyin yeterlilik seviyesi ölçümü için geri bildirim sağlar. Özyeterlilik, belirli bir ölçüde modellenen beceriler aracılığıyla temsili deneyimler tarafından etkilenir. Örneğin, bir kişinin bir topu fırlatma ya da yüzme becerisi değerlendirilirken, kişinin istenen beceri seviyesine sahip olduğuna ilişkin kanıt, emsallerle ve başkalarıyla yapılan karşılaştırma tarafından sağlanabilir (Maccabe, 2003,s.15).

İnsanlar başkalarının davranışlarını gözlemlediklerinde, onların neler yapabildiklerini gördüklerinde, onların davranışlarını hafızalarına kaydettiklerinde ve sonra da bu bilgileri, kendi davranışları ve davranış sonuçları hakkında beklentiler oluşturmak için kullandıklarında, dolaylı deneyimler, özyeterlilik beklentilerini etkilemiş olur. Bandura'ya göre, insanlar kendilerini, benzer durumlardaki belli kimselerle kıyaslar. Bireyin kendisiyle özdeş kurduğu kimseler ya da rakiplerden daha kötü bir performans sergileyince özyeterlilik inanışlarında azalma ve bu tür kimselerden

iyi performans gösterdiğinde ise özyeterlilik inançlarında artma olur. Bu nedenle, kişi kendisiyle model arasında ne kadar yakından özdeşim kurarsa, modelin kişinin özyeterlilik algısı üzerindeki etkisi de o kadar fazla olur(Rackley, 2004,s. 11)

Dolaylı deneyimler özyeterlilikte ikinci önemli etkidir. Kişilerin gözlemledikleri bireylerin davranışları üzerine edindikleri bilgilerle özyeterlilikleri artabilir veya azalabilir.Dolaylı yaşantılarla elde edilen bilgiler yetersizdir. Çünkü özyeterlilik inançları bireyin başkasını model alarak gerçekleşmektedir. Kişi kendisine yakın gördüğü bireylerin başarılı veya başarısız faaliyetleri üzerinden, aynı faaliyetlerde kendisinin de başarıp başaramayacağına ilişkin yargı oluşturur. Aynı zamanda dolaylı deneyimler, sosyal karşılaştırmalar veya akran modellemesi yoluyla da sağlanabilir. Akranı model almak; bireyin özyeterlilik algısı üzerinde en önemli etkiye sahiptir. Model alınan bireyin olumsuz davranışları, model alan bireyin de özyeterlilik algısında olumsuz etkilere neden olabilir (Pajares, 2007, s. 12).

Özyeterlilik inançlarını oluşturma ve güçlendirmenin ikinci etkili yolu sosyal modellerle sağlanan temsili deneyimlerdir. Bireylerde modellerin kişisel özyeterlilik inançları üzerindeki etkisini modellere yönelik algılanan benzerlik güçlü bir şekilde belirlemektedir. Daha büyük varsayılan modellere yönelik algılanan benzerlik ise modellerin başarıları ve başarısızlıklarıdır(Yavaş, 2012, s.31)

2.3.3. Sosyal İkna (Sözel)

Sosyal iknanın etkisi temsili modellemenin etkisi ile yakından ilişkilidir. Gerçekçi teşvik bireylerin gördüklerini başarma becerilerine olan inançlarını artırır. Oyun,çocuğun davranışlarına, duygularına ve algılarına verdiği cevaplarla çocuğun gerçekliğini etkiler. Çocuğa karşı herhangi bir yargılayıcı tutum, çocukla herhangi bir anlaşmazlık ya da çocuğun gerçek olarak algıladığı herhangi bir şeyin reddi, söz konusu değildir. Bu çocuğun oyun performansının gerçekliği ile ilgili tasdiğin onaylayıcısıdır.Çocuk, oyun odasında tanındığı ve onaylandığı sekliyle, sözlü ikna yoluyla teşvik edilir. Buna ek olarak, çocuğun sahip olduğu beceriler de sözlü olarak tasdik edilir(Marijane,1999,s. 6).

Bireyler, özyeterlilik algısını toplum içerisindeki kişilerden aldıkları sosyal mesajlar sonucunda oluşturur ve geliştirirler. Kişilerin sözlü değerlendirmelerinin önemi vardır. Ergenlik dönemindeki pek çok genç kendilerine söylenenlerle kendilerini değerlendirirler. Özellikle çocukluk yaşlarında, kendilerine söylenen ve yapılanları

hayatlarının geri kalan kısmında hatırlarlar. Bu da güven duygusu üzerinde ciddi önem taşır. Sözel etkileme yapılırken, içi boş sözler söylememeye ve yersiz övgüler yapmamaya dikkat edilmelidir. Olumlu telkin kişiyi teşvik eder, kişiye güç kazandırır. Olumsuz telkin ise öz inancı zayıflatır ya da yok eder (Say, 2005,s. 20).

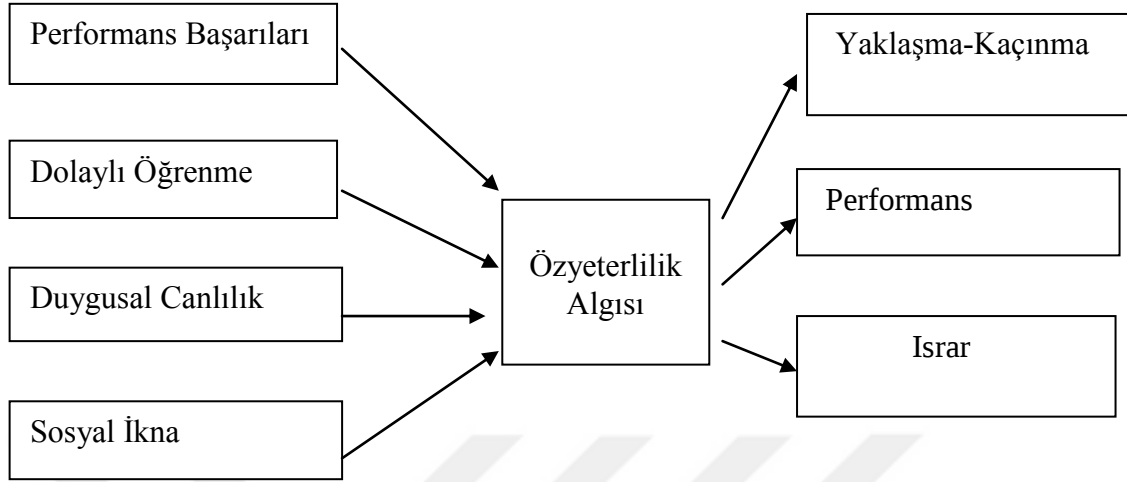
Özyeterlilik için gerçekçi olmayan övgüler ya da teşvikler bireyin çabalarının sonuçlarını hayal kırıklığına uğratarak bunları çok çabuk bir şekilde boşa çıkarır. Ancak daha az yeteneğe sahip, ikna olan kişiler mücadelecı eylemlerden sakınma eğilimindedirler ve bu kişiler zorluklarla baş etmeyi ya da yüzleşmeyi çabucak bırakırlar (Yavaş, 2012, s.31). Verilen ödevleri en iyi şekilde yerine getirmek için her şeyi yapabileceğimize bizi inandıran sözel ikna, dikkatimizi neye yönelteceğimizi, hafızamızda neyi geri çağıracağımızı etkilemektedir. Sözel ikna, etkili bir eylem dizisi ortaya koymamıza yardım etmektedir (Montalbano, 2001,s. 24).

İkna edici sözel destek bireyin özyeterlilik algısının gelişmesini, bireyin kişisel yeterlilik duygusunun ve becerilerin oluşumunu sağlayarak kişinin başarılı olması için daha çok tecrübe edinmesini sağlar. Özyeterlilik algısının güçlendirilmesinde en önemli etken ikna edenin güvenilir olmasıdır (Bandura, 1994,s.73). Herhangi bir konuda özyeterlilik algısı yüksek bireylerin, aynı veya benzer bir konuda çevrelerindeki kişilerin özyeterlilik inançlarını etkileyebilirler. Ayrıca sosyal iknada var olan bireye olası durumları göstermek, bireyi olası sorunlar karşısında ikaz etmek, bireye izleyeceği yol ve taktikleri vermek vb. sosyal ikna bunların dışında daha birçok konuda bireye yardımcı olur (Büyükduman, 2006,s. 32).

2.3.4. Psikolojik ve Duygusal Durumlar

Psikolojik durumlar kişilerin kapasitelerini etkilediğinden kişileri değerlendirirken bu unsur göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin insanlar duygusal heyecan ve gerilim içerisindeyken kötü performans gerçekleştirirler. Kişiler fiziksel kapasitelerinin üstündeki etkinliklerde başarısız olduğunda bu durumun acı, ağrı ve yorgunluklarından kaynaklandığını söylerler (Dede, 2008,s. 743).Stres ve korku her zaman ve sadece kişinin yeteneklerine olan güvensizliğinden kaynaklanmaz. Aynı zamanda gerçekleşen olayın, konuşmanın ya da faaliyetin önemi de strese ve güvensizliğe yol açabilir. Verilen görev karşısında bireyin duygusal tepkileri aslında görevin nasıl sonuçlanacağı hakkında bilgi verir. Bireyin performansı üzerinde olumsuz

etkiye sahip olan tahrik edici, harekete geçirici güçlü duygulardır (Say, 2005, s. 21). Özyeterlilik Algısının Davranışsal Sonuçları şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3. Özyeterlilik Algısının Davranışsal Sonuçları
(Kaynak: Betz, 2000 Akt. Yavaş,2012, s.32)

Özyeterlilik algısının davranışsal sonuçları şekline göre; yüksek özyeterlilik algısına sahip bir birey, yaklaşma eğiliminde, davranışlarında daha ısrarcı ve daha iyi bir performansa sahip olabilmektedir (Yavaş,2012, s.32).Olumlu özyeterlilik duygusu bireyin stresli davranışlarının ortadan kalkmasını ve negatif duygularının azalmasını sağlar. Bireyin kendisini nasıl değerlendirdiği ve algıladığı, yoğun duygusal ve fiziksel tepkilerden daha önemlidir. Uyarılma durumlarını yüksek özyeterliliğe sahip kişiler davranışı etkileyen bir etken olarak algıarken, düşük özyeterliliğe sahip kişilerin ise bu uyarıları performansı azaltıcı bir etken olarak algırlar. Bu algılar özellikle fiziksel etkinliklerde ve sağlık durumlarında önemli etkiye sahip olan özyeterliliğin psikolojik sinyalleridir (Grimes, 2011, s. 14).

Özyeterliliğin kaynaklarını kısaca özetlemek gerekirse (Yılmaz ve Köseoğlu, 2004,s.261):

1. Performans Başarıları (Ustalık deneyimi): Kişinin bir işte elde ettiği başarı gelecekteki benzer işlerde de başarılı olacağının işaretidir. Bu nedenle edilen olumlu deneyimler bireyin daha sonrada benzer davranışları göstermesini sağlar.
2. Dolaylı Yaşantılar (Başkalarının deneyimleri): Başkalarının deneyimleri bireyin beklentilerinin oluşmasını etkiler. Bireyin başaracağına olan inancı başkalarının başarılarını gözlemleyerek oluşur.

3. Sosyal ikna: Bireyin özyeterlilik beklentisinin değişebilmesi için çevresinden gelen teşvik ve tavsiyelerle cesaretlendirilmesi gerekir.
4. Duygusal Durum: Kişinin bir işi yapabilmesi için fiziksel ve duygusal olarak iyi olması o işi yapma çabasını artırır.

2.4. Özyeterliliği Harekete Geçiren Süreçler

Bireyler bir iş hakkında önceden gerek kendilerinin gerekse çevrelerinin etkisiyle edindikleri bilgilere göre o işe girerler. Bireylerin kendilerini nasıl algıladığıyla ilgili değerleri vardır. Bandura, bireylerin kendilerini algılayışlarının 4 kaynağı olduğunu savunmuştur. Bunlar: bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleridir (Türk, 2008,s. 18).

Birbiriyle etkileşim halinde olan bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleri bireylerin özyeterlilik algılarının dört temel ana kaynağıdır. Her birinin birey üzerinde farklı etkileri olmaktadır(Bandura, 1995, Akt. Turcan, 2011, s.15).

2.4.1. Bilişsel süreç

Bireyin, karmaşık durumları etkin bilişsel süreçte değerlendirmesi problem çözme becerisidir. Öngörüle bulunan durumlar olasılıktır, değişmez değildir ve gelecekteki olaylar her zaman belirsizlik taşır. Kişiler herhangi bir olay hakkında öngörüle bulunurken deneyimlerinden ve bilgilerinden yararlanırlar. Yüksek özyeterliliğe sahip bireyler nedensel belirsizliklerde, baskı altındaki durumlarda büsbütün görevlerine odaklanırlar (Bandura, 1997,s.116-118).

Zengin bilişsel kaynaklara ve stratejik esnekliğe, özyeterliliği yüksek bireyler sahiptir. Aynı zamanda bu bireyler etkin bir şekilde çevrelerini idare ederler. Yüksek özyeterliliğe sahip kişiler önlerine çıkabilecek engelleri önceden belirleyerek performanslarını pozitif yönde etkileyecek senaryolar kurgular. Düşük özyeterliliğe sahip bireyler ise genelde kötü sonuçlara odaklandıkları için performanslarını olumsuz olarak etkileyecek başarısız senaryolar üzerinde yoğunlaşırlar. Özyeterliliklerinden emin olan bireyler riskleri düşünmek yerine önlerine çıkabilecek fırsatlara odaklanırlar. Bu bireyler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik bir bakış açısıyla değerlendirirler (Bandura, 1999 Akt. Parlar,2009,s.18).

Amaçların somutlanmış şekli davranışlardır ve bireyin öz değerlendirme yeteneği amaçları etkilemektedir. Olumlu özyeterlilik inancına sahip bireylerin

karşılaştıkları zorlu hedefler karşısında zihinsel etkinliğine olan bağlılığı arttırmaktadır (Locke ve Latham, 1990 Akt.Laçın, 2015,s.27).

2.4.2.Güdülenme Süreci

Zor amaçların ve bireyin kendisine değerlendirme sağlayıcı etkileri kişiye bilişsel motivasyon mekanizması kazandırır. Çoğu araştırmaya göre; dış çevrenin etkisiyle belirlenen zor amaçlar, bireyin motivasyonunu artırır. Amaçlar, güdülenme ve davranışı doğrudan düzenlemek yerine bireyin kendi kendini etkilemesidir. Hedef belirlemede, motivasyon bilişsel karşılaştırma sürecini içerir. Hedefleri karşılaştırmada kişinin kendini tatmin edici durum oluşturması insan davranışına yön verir ve hedeflere ulaşmak için çaba göstermeye yönelik ödül oluşturur. Motivasyon, kişisel standartlarda veya amaç edinmede üç çeşit kişisel etkiyle oluşur. Bunlar; 1) insanın kendisini tatmin edici performansı, 2) tatmin etmez performansı, 3) amaç edinmede ve amaçları düzenli bir şekilde yeniden ayarlaması kişinin öz-yeterlilik algısıyla oluşur.Özyeterlilik, insanın hedeflerini tanımlar; ne kadar çaba sarf edeceğini; zorluklara ne kadar süre dayanacağını belirler. Yeteneğine güvenip, kapasitesine inananlar bir zorlukla karşılaştığında daha çok çaba gösterir (Bandura, 1994,s. 5).

Özyeterlilik inancı, kişinin motivasyonunu düzenlemesinde anahtar bir rol oynar. Bireyler, motivasyonlarını bilişsel olarak üretirler, kendilerini motive ederler. Kendileri için amaçlarını düzenlerler ve gelecekleri için tasarladıkları eylemlerin yönünü planlarlar. Oluşturulan farklı teoriler kapsamında bilişsel motivasyon etkenlerinin dört farklı çeşidi vardır. Bunlar nedensel niteliklerini, beklenti çıktılarını ve farkında olunan amaçlarını kapsamaktadır. Özyeterlilik inançları nedensel durumlardan etkilenmektedir. Özyeterlilik inancı yüksek olan kişiler başarısızlıklarını yetersiz çaba göstermelerine, düşük olan kişiler başarısızlıklarını beceriksizliklerine bağlarlar. Nedensel bağlantılar, motivasyonu, performansı ve özyeterlilik inançları arasındaki etkileşimi biçimlendirir (Bandura,1995 Akt. Baltacı, 2008, s.33-34).

Kişinin güdülenmesi için özyeterlilik algısı önemlidir. Kişi hedefe ulaşmak için deneme yaparak kendisini güdüler. Neyi yapıp neyi yapamayacağıyla ilgili inançlar edinir. Bireyin belirlediği hedeflere ulaşması için üç değişik yapısal motive ediciler bulunmaktadır. Bunlar; sıradan girişimler, dış beklentiler, oluşturulan amaçların ulaşılabilirliğidir. Bu yapısal motive edici unsurları bireyin özyeterlilik inancı etkilemektedir. Kişilerin yüksek motivasyona sahip olabilmeleri için yüksek özyeterlilik

algısına sahip olmalıdırlar. Diğer bir ifade ile beklentilerin karşılanmasına yönelik duyulan özyeterlilik inancı beklentilerin karşılanmasındaki motivasyonun güçlü olmasını beraberinde getirmektedir (Uzel,2009,s.16).

2.4.3.Duyuşsal süreç

Duygusal durumların düzenlenmesinde özyeterlilik önemli bir etkiye sahiptir. Özyeterlilik algısı bireyin duygusal deneyimlerinin şiddetini ve doğasını ayırt edebileceği düşüncelerin, davranışların ve hislerin üzerinde kontrol sağlayarak etkiler. Özyeterlilik algısı bireyin durumları yorumlamasına, kavramsal olarak betimlemesine ve duygusal olarak endişelenmesine dolayısıyla bireyde önyargıların oluşmasına neden olabilir. Yani özyeterlilik algısı ve duygular birbirinden etkilenmektedir. Yetersizlik hissi bireyin olumsuz duygularından kaynaklanır bu da bireyin kaygılanmasına neden olmaktadır. Bu yetersizlik duygusunun ve kaygılanmanın artması, depresyona kadar gitmektedir. Yüksek düzeyde özyeterliliğe sahip bireylerin olaylara karşı ilgisi, motivasyonu arttırmakta ve daha az kaygılanmaktadır (Bandura, 1997,s. 137).

Bireylerin zorluklar karşısında çaba sarf etme kapasitelerini, güdülenmelerini, stres ve depresyon durumlarını etkilemektedir. Endişelenme durumunun oluşmamasında veya kontrol altında tutulmasında bireyin özyeterlilik algısı önemli bir etkidir. Zorlukların üstesinden kolayca gelebileceklerine inanan bireyler olumsuz durumların oluşmasını önleyebilirler. Endişelenmenin oluşumuna engel olamayan bireyler başaramayacağına inanlardır. Bu bireyler içinde yaşadıkları çevrenin tehlikeli olduğunu düşünürler ve nadiren de olsa bazı durumları abartarak endişelerini attırırlar. Özyeterliliği düşük bireyler kendilerini strese sokarak yapabileceklerini de olumsuz yönde etkiler (Kaleli,2016,s.16).

2.4.4. Seçim süreci

Kişilerin özyeterlilik algıları gerek seçtiği çevreyi gerekse faaliyet türünü etkileyerek hayatına yön verir. Bu seçimler yapılırken kişiler kendi yeterliliklerini aşan durumları tercih etmekten kaçınırlar. Kendi kapasitelerine uygun olanları seçerler. Bir görevi almak için kişiler istekli olduklarında başarısız olabilecekleri durumlarda bile görevleri almaktan çekinmezler. Yüksek özyeterlilik algısına sahip kişiler başarı için sahip oldukları kariyer seçeneğinin farkındadırlar. İlgilerini istedikleri yönde geliştirir

ve en iyi eğitim çevresini kendilerine hazırlarlar (Bandura, 1995 Akt. Kartopu, 2015,s.69-70).

Bireyin yaşamındaki tüm seçimlerde en önemli etkiye özyeterlilik algısı sahiptir. Bireyin kendisini olumlu yönde güdülemesi yaptığı seçimlerin sonuçlarını pozitif yönde etkiler. Kişinin kariyer veya iş seçiminde, yani gelecekte elde edeceği sonuçlar açısından özyeterlilik algısı ve kendine güvenmesi önemlidir. Düşük özyeterliliğe sahip kişilerin kendine güven duymayan, seçimlerde yaşadıkları kararsızlıkları yüzünden olumsuz sonuca ulaşmada veya bu sonuca giden süreçte düşük güdülenmelerinden kaynaklı istedikleri başarıyı elde edemeyebilirler(Kaleli,2016,s.16-17)

Kişisel yeterlilik düşüncesi insanın çevresinde seçtiği aktiviteleri etkileyecek bir şekle sokar. İnsanlar kapasitelerini aştığını düşündüğü işlerden hep kaçır. Fakat yapabileceklerine inandıkları görev ve sorumlulukları almaya her zaman hazırdırlar.Yaptıkları seçimlerle insanlar değişik yetenek, ilgi alanı ve sosyal işler kazanmaya çalışırlar. Her tür seçim bireyin kişisel gelişimini derinden etkiler; insanın kapasitesini, değerlerini ve ilgi alanlarını geliştirmeye devam eder. Kariyer seçimi ve kariyerinde ilerleme yapmak özyeterliliğin gücünü gösteren bir örnektir. Özyeterlilik ne kadar güçlü olursa, insanın düşündüğü iş seçenekleri de o kadar geniş alanı kapsar ayrıca bir o kadar da o alanlara ilgi duyar, eğitim olarak kendini o işe daha iyi hazırlar ve de o işte başarısı da oldukça büyük olur (Bandura, 1994,s.7).

2.5. Özyeterliliğin Boyutları

Bandura özyeterlilik beklentilerini üç boyutta ele almıştır. Bunlar(Bandura, 1977 Akt. Kartopu, 2015,s. 70) :

Büyüklik Boyutu: Bireye verilen görevin kişinin yeterlilik beklentilerini basit görevler, kısmen zor görevler ve zor görevler olarak sınırlandırılmasıdır. Bireye verilen işte herhangi bir engel yoksa bu işin kolay olduğu bundan dolayı da herkesin yüksek yeterlilik sahibi olacakları beklenir.Ancak başarılı performans çeşitli düzeylerde engellerin ve zorlukların üstesinden gelinmesini gerektiriyorsa algılanan yeterliliğin derecesi görevin zorluk düzeyine göre ölçülür.

Genellik Boyutu: Bireyin tecrübeleri yeterlilik algısı üzerinde bazen sınırlı bazen de geniş etkiye sahiptir. Etkinliklerin benzerlik derecesi, yeteneklerin vurgulandığı davranışsal, bilişsel ve etkisel durum, durumun nicel özellikleri ve kişisel özelliklere göre değişir.

Dayanıklılık Boyutu: Beklenti düzeyleri yüksek olan bireyler zorluklarla mücadele edebilmek için uzun zaman uğraşırlar. Bunun tam aksi durumundaki bireyler beklentileri pekiştirilmediğinden kolaylıkla vazgeçerler.

İçsel bir durum olan, kişinin hayatını devam ettirebilmek için kendine yönelik hissettiği yeterlilik ve başarı duygusu ile kendine saygı ve kendini önemli görme duygularının tümü olan özyeterliliğin gelişmesinde bireyin şu üç boyuttaki yaklaşımı belirleyici olmaktadır. Bunlar (Korkmaz, 2002,s. 211) :

Yeterlilik Beklentisi: Kişinin herhangi bir işin zorluk derecesini algılama biçimine ve o işte başarılı olup olmayacağına ilişkin değerlendirmeleridir (Önkestrim).

Genelleme: Kişinin edindiği davranışları benzer durumlarla karşılaştığında da kullanabilmesidir.

Güçlendirme: Bireyin kimi tecrübeleri belli bir işe özel yetkinlik düşünceleri yaratmaktadır. Özyeterlilik inançlarını etkileyen daha genelleştirilebilen diğer tecrübeler ise iş ya da durum potansiyellerini kapsar.

Özyeterliliğin Boyutları: Porter, Bigley ve Steers tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Kaleli,2016,s.10) :

Büyüklik: Bireyin yapabileceği işin kolay, zor, çok zor şeklinde aşamalara ayırmasıdır.

Güç: Büyüklik hakkındaki yargının güçlü (teyit edilmeyen deneyimlere rağmen baş etme çabalarındaki azim) veya zayıf (zorluklarla karşılaşıldığında kolaylıkla sorgulanan) olup olmaması ile ilgilidir.

Genelleme: Bireyin kimi tecrübeleri belirli bir işe has yetkinlik düşünceleri yaratmaktadır. Kimi tecrübeleri ise görev ya da durumları potansiyel olarak kapsayan daha genelleştirilebilir özyeterlilik inançlarını etkilemektedir.

2.6.Özyeterliliği Yüksek ve Düşük Bireylerin Özellikleri

İnsanlardaki özyeterlilik algısı ne kadar güçlü olursa, bireyin zor bir işi yapabilmesi için o kadar ısrarcı, dirençli ve mücadelecı olmasını sağlar. Bu durumda birey rahatlık duygusu içinde daha güvenli ve güçlü olur. Düşük özyeterlilik algısına sahip bireylerde ise verilen görevlerin zor olduğunu düşünüp olumsuz bakış açısı geliştirirler bundan dolayı da karşılaştıkları problemleri çözemezler (Özenoğlu, 2006,s. 39)

Goddard ve arkadaşları (2004) da özyeterlilik yargılarının kişi ya da grup kapasitesine ilişkin algılar olduğundan bu yargıların doğru olmasının beklenmemesi gerektiğini savunmuştur. Bu ayrım önemlidir, çünkü bireyin var olan yeteneklerini olduğundan düşük ya da yüksek olarak algılayabilme durumları olduğundan bireyin gerçekleştirmek için tercih ettikleri eylemlerin ve gösterdikleri gayretlerin neticesini etkileyebilmektedir. Bireyin iyi bir şekilde becerilerini kullanmasını kendi yeteneğine olan düşük ya da yüksek değerlendirmeleridir (Akt.Kurt,2012,s.199).

Özyeterlilik inançları yüksek bireyler karşı karşıya kalacakları durumla ilgili olarak kendilerine daha yüksek hedefler koyarlar ve bu hedefler bu bireylerin daha yüksek başarımlara erişmelerini sağlayabilir. Özyeterlilik inançları yüksek olanlar, inandıkları yeterliklerini ve bireysel hedeflerini göz önüne alarak başarımlarını olumlu yönde etkileyecek başarılı senaryolar düşünürler. Özyeterlilik inançları düşük olanlar ise bazı yeterlikleri olsa bile bunlara inanmadıkları için karşı karşıya kaldıkları durumları riskli görür ve başarısızlıkla ilgili senaryolar düşünürler. Bu durumda bireylerin başarılı olmalarını engeller (Akgün, 2008, s. 9).

Kişinin kendisine duyduğu yüksek özyeterliliği birçok alanda olduğu gibi mesleki alanda da kişiyi olumlu etkilemektedir. Örneğin; yüksek özyeterliliğe sahip bir öğretmen okuldaki eğitim faaliyetlerini düzenlemekte, okul ortamının iyileştirmekte, belirlenen hedeflere ulaşmak için kararlar almakta ve hedeflerin uygulanmasında yönetim süreçlerine katılmakta, önemli kararlar alabilmekte ve başarısızlıkla karşılaştığında yılmadan uğraşmaktadır. Ünal ve Orgun (2006,s. 93), düşük özyeterliliğe sahip olan bireylerin düşük özgüvene sahip olduklarını ve bireysel başarıları ve gelişimleri hakkında kötümser düşünceler beslediklerini ileri sürerler.

Bandura' nın özyeterlilik kuramı, düşük özyeterliliğe sahip kişilerin yüksek olan kişilere göre becerilerinden şüphelendiklerini, becerilerine güven duymadıklarını, başarısızlığa uğradıklarında cesaretlerinde kolayca kırılma yaşadıklarını, bir işten hemen vazgeçtiklerini, kendilerine bakış açıları olumsuz olduğu için olası netice alacakları durumlardan bile geri durduklarını ve kendilerine düşük amaçlar edindiklerini belirtmiştir (Gülebağlan, 2003,s. 30).

Yüksek özyeterliliğe sahip olan birey iş sonunda başarıya ulaşabilmek için elinden gelen her türlü çabayı gösterecektir. İş esnasında karşılaştığı olumsuzluklara karşı sabır göstererek başarıya ulaşmak için son derece kararlı olacaktır. Düşük

özyeterliliğe sahip olan birey için çalışma sırasında karşılaştığı sorunlar başarısız olmasının bir sebebi olarak görülür. Böylece birey işi yarım bırakarak başarısız olduğunu kabullenmeyi seçer. Bu durum zaten düşük olan özyeterliliğin daha da zedelenmesine sebep olur(Hızlıok,2012,s.26).

Yüksek özyeterliliğe sahip kişilerin özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Kaleli,2016,s.17);

1. Başarı veya başarısızlık durumu karşısında, yaşadıkları fiziki ve psikolojik değişimlere bağlı olarak o faaliyeti yapabileceği konusunda kendilerine ne ölçüde güvenebilecekleri hakkında fikir sahibidirler.
2. Herhangi bir görevi yerine getirirken algıladıkları özyeterliliğe, karakter veya duygusal özelliklerinden daha çok odaklanırlar.
3. Sorunlar ve engeller karşısında meydana gelebilecek fırsatları değerlendirerek azimlerini devam ettirirler.
4. Bireysel inisiyatiflerini daha yüksek seviyede kullanırlar.
5. Başarı için daha çok umut dolu olup,uzun dönemli bakış açısıyla davranış sergilerler.
6. İleri derecede bilgi sahibi olabilmek için bilgiyi aktif olarak araştırırlar.
7. Faaliyetlerdeki girişimlerinde daha başarılı olurlar.
8. Üst-ast ilişkileri iyidir.
9. Belli bir hedefe ulaşmada kendi becerilerine olan inanç ve itimatları sayesinde o hedef için daha çok çaba sarf ederler.
10. Çalışma ortamında sevilen biri olmaktansa işini iyi yapıp başarılı olan bireyler olmayı tercih ederler.
11. Yenilikçidirler ve risk almayı göze alırlar.
12. Örgüte bağlılık, iş performansı ve iş tatmin düzeyleri yüksektir.
13. Stres, endişe ve yılgınlık seviyeleri düşüktür.

Özyeterlilik seviyesi düşük olan bireyler ise yukarıdaki akislerin tam tersi kavramlarla bütünleşmişlerdir.

Özyeterliliği düşük ve yüksek olan bireylerin özelliklerinin karşılaştırılması(Korkmaz,2002,s. 209):

Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

-Karmaşık olaylarla baş edebilme.-Olaylarla baş edememe.

- Problemlerin üstesinden gelme. -Umutsuzluk ve mutsuzluk.
- Başarmak için kendisine güvenme. -Kendisine güvensizlik.
- Okulda daha başarılı olma.-Başarısızlıkta tekrar denemekten kaçma.
- Meslek hayatlarında daha başarılı olma. -Çabasının sonucu değiştirmeyeceğine inanma.
- Çalışmalarında sabırlı olma.-Sabırsızlık.

2.7. Yönetim Kavramının Tanımı

Geçmişten günümüze yönetim nedir? Sorusuna cevap aranmıştır. Her cevap yönetim olayına farklı bir açıdan bakıp ona göre tanımlamıştır. Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi olan yönetim kavramıyla ilgili hala ortak bir görüş yoktur. Fakat ilkeleri, felsefesi ve politikalarının incelenmesine yeni başlanmış olan bir bilim dalı için bu gibi terminoloji ve kavram karışıklıklarının olağan karşılanmasının gerektiği de ileri sürülmektedir (Koçel, 2010,s. 58).

Yönetim, var olan kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanabilme sanatıdır. Yönetici ise amaçların gerçekleştirilmesi için çalışanları koordine eden, kaynakları iyi kullanabilen ve yeni kaynaklar üretebilen kişidir (Ergin, 2008,s. 1). Yönetimin görevi insanları başarılı kılmak, onların olumlu yanlarını etkili kılmak, olumsuz yanlarını ise olumluya dönüştürmek olduğunu belirtmektedir. Bunun sağlanabilmesi için de ilimle yetişmiş, yönetimin yapı ve işleyişi konusunda bilgi donanımına ve beceriye sahip kişilere ihtiyaç vardır (Drucker,1994,s.232).

Yönetim dört görevden oluşan bir süreçtir. Buna göre yönetim, amaçlara ulaşmak için kaynakların kullanımının kontrolü, öncülük edilmesi, organize edilmesi ve planlanması süreci şeklinde ifade edilebilir. Planlama aşamasında hedefleri saptama ve bunlara nasıl ulaşılabileceğini belirleme; organize etme aşamasında görevleri, kişileri ve diğer kaynakları düzenleme; öncülük etme aşamasında kişilere yüksek performans göstermeleri için ilham verme ve son olarak kontrol aşamasında performansı ölçme ve istenilen sonuçları elde etmek için harekete geçme eylemleri bulunmaktadır (Schermerhorn, 2008, s. 17).

Yönetim alanında bazı temsilcileri White, Waldo, Gulick, Pfiffner ve Presthus örgüt amacını vurgulayarak, yönetimi örgüt amaçlarını gerçekleştirilmesi için insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde eş güdümlenerek işlerin yapılmasını sağlamak olarak görürler. Bu yazarlara göre, grup gayreti ve işbirliği yönetimin can damarıdır.

Dimock ise, yönetimle ilgili ne, nasıl yapılacak gibi sorularına cevap aramıştır. Bu cevapların yönetimin bir sentezini oluşturduğunu savunmuştur. “ne yapılacak?” sorusuna cevap olarak yönetim biliminin konu alanını, “nasıl yapılacak?” sorusunun cevabı ise ortak programların başarıyla işe dönüştürülmesini sağlayan yönetim ilkelerini ve tekniklerini içerir (Kaya, 1996,s. 41).

Yukarıdaki ifadelerin ışığında yönetimi daha geniş bir bakış açısıyla aşağıdaki şekilde açıklamamız mümkündür. Yönetim (Everard, Morris ve Wilson, 2004, s. 4):

- Kurumun yönünü, amaçlarını ve hedeflerini belirlemek,
- Amacın nasıl başarılı olacağını veya gelişmesinin nasıl sağlanacağını planlamak,
- Amacın ekonomik olarak öngörüldüğü gibi başarılabilmesi için olabilecek insan, zaman, materyaller gibi kaynakları düzenlemek,
- Örgütün gelişimini, planlanan başarısını denetlemek,
- Örgüte belirlenen ölçütleri koymak ve örgütün gelişimini sağlamak,
- Örgüte standartları koymak ve örgütü geliştirmek olarak tanımlanabilir.

2.8. Eğitim Yönetimi ve Özellikleri

Eğitim yönetimi; toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünün belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili bir biçimde işletme, geliştirme ve yönetme sürecidir. Ayrıca eğitim yönetimin öncelikli amacı eğitim olanaklarından tüm vatandaşların yararlanmasını sağlamaktır (Giray,2006,s.68).

Eğitim yönetimi okulları kapsayan bir üst sistem konumundadır. Gerek hedefleriyle gerekse ilkeleriyle açık sistemdir. Eğitim yönetimi sistemi bir bütün olarak ele alır. Kaliteli insan gücü ihtiyacını karşılamak, öğrencinin birçok açıdan kendisini geliştirmesini sağlamak, maddi kaynaklar sağlamak, geleceğe yönelik öngörülerde bulunup tasarımlar oluşturarak insan kaynağına yönelik geniş kapsamda uluslararası ilişkilerini takip etmek ve düzenlemek eğitim yöneticisinin sorumluluğundadır (Taymaz, 2003,s.22).

Yönetici, öğretmen ve öğrenci eğitim yönetiminin üç önemli insan gücü kaynağıdır. Öğrenci eğitim süreci içerisinde işlenen; öğretmen insan kaynaklarını

işleyen; eğitim yöneticisi ise işleyen ve işlenen insan kaynaklarını yöneten kaynaktır (Çelik,2002,s. 23).

Eğitim yönetiminin özelliklerini şu başlıklar altında ele alabiliriz (Gökhanbaş, 2016).

1-Eğitim yönetimin uğraştığı faktör insan olduğu için önemlidir. Bu faktörde eğitim yönetimin en önemli özelliğidir. İnsanla uğraştığı için de esnek bir yapısı vardır. Toplumu birleştiren özelliği olduğu için çevresindeki kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde.

2- Eğitimde çıktılar değerlendirilirken zorluk yaşanmaktadır. Çünkü genelde eğitimin hedefleri soyut aynı zamanda karmaşıktır. Bir değerlendirme yapabilmek için ürüne bakılır fakat eğitimde bu durum farklıdır. Eğitimin değerini o günkü şekliyle ortaya koymak zordur.

3-Eğitim örgütünün hedefleri kadar buralarda kullanılan teknoloji de açık değildir.

4- Genel olarak ülkemizde eğitim yöneticiliği öğretmenlik mesleğine ek bir iş olarak değerlendirilmektedir. Okul idarecileri farklı bir eğitime tabi tutulmadıkları için öğretmenlerle aynı eğitime sahiptirler. Bu durum zaman zaman öğretmen yönetici arasında çatışmaya neden olabilir. Bu da yöneticinin otoritesini ve etkisini azaltabilir.

5- Eğitim kurumları öğrettikleri bilgiler itibariyle çevreye ters düşebilir. Eğitim örgütleri sürekli değişen teknoloji ve bilimi yakından takip ettiği için bunlara toplumdan önce ulaşmaktadır. Bu da okulun eğitimi ile toplumun kültürü arasında çatışmaya neden olmaktadır. Başarılı bir yönetici ise bu durumdan fayda sağlayabilmelidir.

6-Eğitim yöneticisinin birçok denetleyicisi vardır. Örneğin veli, öğrenci, öğretmen, müfettiş vb. bu da yöneticinin kararlar alırken kendisini baskı altında hissetmesine neden olur.

Campbell'e göre eğitim yönetiminin özellikleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir(Campbell, 1957 Akt. Kaya, 1993, s. 45-46) :

1. Eğitim en nihayetinde insana yönelik bir hizmettir. Bu nedenle herhangi bir işletme gibi savaşçı veya didişken bir kurum olmamalıdır.
2. Eğitimin temel amaçlarından birisi eleştirmeyi aşılmasıdır. Bu nedenle okullar kimi zaman düzene karşı insan yetiştirmekle suçlanabilir.

3. Eğitim politikalarının çok soyut olmasından dolayı eğitim kurumlarında başarının ölçülmesi genelde kolay olmamaktadır.
4. Eğitim kurumlarında idarecilik yapanlar kimi zaman okulun sosyal çevresi, veli, tarafından pek de adil olmayan şekillerde baskı altına alınabilirler.
5. Eğitim kurumları kendilerini denetleyen güçler bakımından da farklıdır. Bu anlamda eğitim yöneticileri çeşitli sosyal çevrelere mensup olan aileler gibi farklı çevrelerin etkisine maruz kalabilir.
6. Eğitim kurumlarında çalışan personel çoğu zaman eğitim yöneticisi kadar eğitim görmüş kişilerden oluşabilir. Bu da yöneticinin etkileme gücünü azaltabilir.
7. Eğitim kurumları ülkenin tümüne yayılmış bir eğitim sisteminin parçası olarak görülmelidir; ayrı ayrı ele alınamaz.

Girdisi, işlediği varlık, çıktısı insan olan sistem eğitim sistemidir ve bu yönüyle diğer sistemlerden ayrılır. Eğitim yönetiminin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir(Gürsel,2006, s.59);

1. İnsan davranışlarını, eğitim sistemi hedeflerine uygun bir şekilde değiştirmek ister.
2. Düşünen insanın düşündüklerini ortaya çıkarır.
3. Toplum tarafından formal ve informal olarak, eğitim sistemi ve okullar denetlenir.
4. Asıl mesleği öğretmenlik olan eğitim yöneticilerinin bu durumu teknik yetkiyi kullanmayı zorlaştırır.
5. Eğitim yönetimi, hem sistemde yer alan farklı kademe ve alanlarda hem de şehirlerden en küçük yerleşim birimlerine kadar her yerde bulunur.
6. Gerek eğitim sisteminin gerekse yetiştirdiği bireylerin başarılarını, nesnel olarak değerlendirmek zordur.

2.9. Eğitim Yöneticisinin Özellikleri

Eğitim yöneticisi, örgütte çalışan gerek personelle gerekse öğretmenle ve diğer kişilerle (veli, çevre lideri, çevredeki yerel yöneticiler, politikacılar vb.) iyi ilişkiler kurmalı, onların beklentilerini de dikkate alıp demokratik yönetimi sürdürmelidir.

Eğitim yöneticisi bir yandan idari işlemleri (öğrenci, personel, işletmeye ilişkin işleri) yaparken diğer yandan da kişi ve grup çatışmalarında orta yolu bulmalıdır. Yöneticiler plan ve program yapıp, kararlar alıp, eşgüdüm sağlayıp, teftiş ve değerlendirme yaptıkları takdirde etkili bir yönetici olurlar (Kaya,1986,s.56).Eğitim sisteminde öğretmen işlediği ham madde insandır. Eğitim yöneticisi ise; bu ham maddeyi işleyen öğretmeni ve öğrenciyi yönetendir (Çelik, 2002, s.23).

Eğitim yöneticilerinin özellikleri üç başlık altında ele alınır (Eren,2003,s.11-12)

a)Yöneticinin entelektüel özellikleri:

Yöneticinin, yönetim süreciyle ilgili kararlar alması ve planlar yapması için belli bir bilgi birikimine, genel kültüre, senteze, analize, sezgiye ve hayal gücüne sahip olması gereklidir. Ayrıca düşüncelerini problemlere odaklaştırabilmeli ve düşüncelerini çekinmeden dile getirebilmelidir. Böylelikle yöneticiye etrafındaki insanları etkileyebilme, onlara yol gösterebilme, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek yönlendirme becerisi sağlayacaktır.

b)Yöneticinin Karakterine İlişkin Özellikleri:

Yöneticinin çevresine güven vermesi, yaptığı işi bitirebilmesi, davranışlarında tutarlı olabilmesi için verdiği sözleri tutmalı, mantığı ve duyguları arasında dengeyi kurmalı, değişik çevre koşullarına uyum sağlamalı, sabırlı, tertipli ve düzenli olmalıdır.

c)Yöneticinin Sosyal Özellikleri:

Yöneticinin okuldaki astlarına ve okulun sosyal çevresine kendisini kabul ettirebilmesidir. Bunun içinde kılık kıyafetine, üslubuna dikkat etmesine, grupların yapıları hakkında bilgi sahibi olmasına, grupların değer ve duygularını anlamaya, çalışma ortamındaki görüşleri farklı olan insanlara açık olup onlardan yarar sağlamaya, herkesle işbirliği içerisinde olmaya önem vermelidir. Ayrıca bilgi, tecrübe, adalet, hakkaniyet, otorite sahibi ve ikna gücü olan bir kimse olarak tanınmalıdır.

Yöneticiler birçok özelliklerini bir arada kullanıp personelle birlikte eğitim sistemimizi nasıl iyileştirebiliriz? sorusuna cevap aramalıdır. Tabi bu sorunun cevabını aramak için öncelikle okulun bulunduğu sosyal çevreyi dikkate almalı, çalışma koşulları iyileştirmeli vb. yöneticiler bu koşulları sağlayabilmek için girişkenlik, ikna kabiliyetlerini, tecrübelerini kullanarak öğretmenlerle işbirliği sağlayıp eğitimden öğrencilerin daha fazla yararlanmaları sağlanmalıdır.

2.10. Okul Yönetimi

Okul yönetimi, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için bütün insan ve madde kaynaklarını en etkili ve verimli bir şekilde kullanır. Okul yönetimi hedeflere uygun olarak yapıldığı için değerlendirmede de hedefler temel alınır. Böylece hedeflere göre yönetim ve yine hedeflere göre değerlendirme yönetimi uygulanır (Gürsel,1997,s. 42).

Okul açık bir sistemdir. Okulun toplumsal açık bir sistem olarak özellikleri Şunlardır (Fırat,2013,s.15):

1. Okula girdi veren ve okulun çıktılarını alan, okulun tabi olduğu bir çevresi vardır.
2. Gerek öğrenci, öğretmen, uzman ve çalışanlar gerekse eğitim hizmetlerini sürdürmek için kullanılan araç-gereçler, ısınma, temizlik vb. eğitim sisteminin girdilerini oluşturur ve bu girdiler sayesinde okul varlığını devam ettirir.
3. Öğrencilerin milli eğitimin hedeflerine uygun olarak yetiştirilmesini sağlar.
4. Öğrencilerde oluşturulan davranışlar okulun çıktılarıdır.
5. Okulun çıktıları toplum tarafından onaylandığında, oluşan değer tekrardan okulun girdisi olur.
6. Okulun ilerleyip modernleşmesi için zamanla girdilerin daha çok alınıp yeterli seviyeye çıkarılmalıdır.
7. Okul- çevre etkileşimi devamlı sürdüğünden okulun yönetimi de devamlı problemleri çözmekle uğraşır.
8. Okul eksikliklerini belirlemek için, yetiştirdikleri öğrencilerin yeterli seviyeye gelip gelmedikleriyle ilgili araştırma yapılmalıdır.
9. Diğer sistemlerde olduğu gibi okulunda alt sistemleri mevcuttur. Bunlar, üretim, alışveriş, uyarılama, yaşatma ve yönetimdir.

Toplumsal gereksinim duyduğu özelliklere sahip kişiler yetiştirmeyi hedefleyen bir eğitim sistemindeki okul yöneticisinin, eğitimle ilgili hızlı değişimlere ayak uydurabilmesi beklenmektedir. Okul yöneticisi hem değişimin liderliğini yapma sorumluluğunu yerine getirmeli, hem de çevrede meydana gelen değişime ayak uydurmalıdır. Buna göre sürekli olarak kendini yenilemek okul yöneticisinin vazgeçilmez ilkeleri arasında yer almalıdır (Özdemir, 2000, s.32).

Okul yöneticiliği bir meslek değildir. Uzmanlık gerektirmese de yöneticinin bürokratik işlemleri bilmesi gereklidir. Ülkemizde okul yöneticiliğinin öğretmenlik

mesleğinden farkı yoktur. Bundan dolayı da okul yöneticiliğine bilimsel gelişmeler aktarılmamakta veya gecikmektedir (Erdoğan, 2000,s. 119)

Şişman ve Turan (2004,s. 126) etkili okul yöneticisi ile ilgili özellikleri şu şekilde toplamışlardır:

1. Örgütün vizyon ve hedeflerini paylaşır.
2. Öğrenci ve öğretmenlerle ilgili yüksek beklenti içerisindedir.
3. Okul yöneticisi, toplumun üyelerine eğitim-öğretim sürecinde öncülük eder.
4. Denetleme ve değerlendirme görevini yerine getirir.
5. Okul programının değerlendirilmesine ve geliştirilmesine önderlik eder.
6. Okuldaki herkesin (öğretmen, öğrenci, işgören) başarılı olmalarını ister ve bu başarı karşısında onların ödüllendirilmesini sağlar.
7. Sınıfları sık sık ziyaret eder ve okulun her yerinde görünür.
1. 8.Okulda zamanın çoğunu eğitim-öğretim işlerine ayırarak iyi bir çalışma ve öğrenme ortamının oluşmasına önderlik eder.
2. 9.Zamanı etkili ve verimli bir şekilde kullanır.
3. 10.Çeşitli faaliyetler düzenleyerek öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlar.
4. 11.Okulun sosyal çevresinin ve ailelerin okula katılımı ve desteğini sağlar.
5. 12.İlımlı okul iklimi ve kültürünün oluşturulmasına önderlik eder.
6. 13.İyi bir modeldir.

Yöneticinin görev ve sorumluluklarını uygularken dikkat etmesi gereken hususlar vardır. Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır (İlgar,2005,s. 92-93).

1. Okulun hedeflerini iyi bilmelidir.
2. Okulun sosyal çevresi ve yönetim mevzuatı hakkında bilgi sahibi olmalıdır.
3. İç ve dış ögelere göre uygun davranışlar göstermelidir.
4. Şahsi işlerinde okulu kullananları bulup engel olmalıdır.
5. Örgütte çalışanların (personel, öğrenci vb.) performanslarını sürekli izlemeli ve bulunan eksiklikleri gidermelidir.
6. Aldığı kararlarda şahsi çıkarlardan ziyade öncelik her zaman okulun çıkarları olmalıdır.

7. Zorlukların üstesinden gelmelidir.
8. Zamanı başarılı bir şekilde kullanılmalı ve işleri ertelenmemelidir.

2.11. Yönetici Kavramının Tanımı

Yönetici, eğitim-öğretim sürecinin verimli ve etkili bir şekilde ilerlemesini sağlamak için tüm sorumluluğu üstlenen kişidir. Yöneticiler yasanın kendilerine vermiş olduğu yetkiyi örgütsel hedeflere ulaşmak için kullanırlar (Besler ve Oktal, 2013, s. 14).

Yöneticiler, tüm organizasyonlarda bulunan; lider, birim şefi, proje müdürü, dekan, başkan, yönetici, idareci gibi isimlere sahip; genelde kendilerine çok güvenen ve destek veren kişilerle birlikte çalışan kişilerdir (Schermerhorn, 2008, s. 13).

Yönetici, belli bir zaman aralığında belirlenen hedeflere ulaşmak için insan, para, hammadde, malzeme, makine, demirbaş, vb. üretim araçlarını bir araya getiren onlar arasında uygun bir bileşimi sağlayan ve bu unsurlardan en iyi şekilde yararlanan kimsedir (Eren, 2009, s. 9).

Yönetici modern bir kuruluştaki çalışan; statüsü veya bilgisinden dolayı işin gerçekleşmesi ve sonuçlanmasında kuruluşun kapasitesini maddi olarak etkileyen bir katkıya sahip her bilgi işçisi, yöneticidir (Drucker, 1992, s. 14).

Yöneticiyi genel bir ifadeyle şöyle tanımlayabiliriz: Emrine verilmiş olan maddi ve beşeri üretim etkenlerini, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için, çevredeki gelişmeleri dikkate alarak yönlendiren ve sorumlusu olduğu örgüt hakkında kararlar verip uygulayabilen kimsedir (Karacaoğlu, 2011, s. 50).

2.12. Yöneticilerin Yeterlilikleri

Yöneticilerin taşıması gereken beceriler üçe ayrılmaktadır. Bunlar (Açıkgöz, 1994, s. 10) :

- 1- Teknik yeterlilikler: Gerek süreç gerekse işlem konusunda öğretim yöntem ve teknikleri uzmanlık gerektirir. Bireyin görev alanına göre, somut olarak uygulayabileceği, uzmanlık bilgisine bağlı bir beceridir. Saymanlık, ekonomi, inşaat gibi alanlardaki beceriler yöneticilerin teknik becerileridir.
- 2- İnsansal yeterlilikler: Yöneticilerin hem bireysel hem de grup olarak kişilerle çalışabilme yeteneğidir. Bu beceride bireyin kendine olan bakış açısı ve diğer insanlara yönelik düşünceleri önemlidir. Yöneticinin bu becerisi, çalışanların

motivasyonunu arttırma, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlama, grup dinamiği sağlama gibi konularda bilgi sahibi olmasını gerektirir.

- 3- Kavramsal yeterlilikler: Bu beceride okul yöneticisi toplumsal ve evrensel ölçüler içinde okulu görebilmeli, okulu bir bütün halinde tüm parçaları karşılıklı etkileşim içinde görebilmeli, eğitimle ilgili kuramsal gelişmeleri takip etmeli, anlayabilmeli ve karşılaştığı özgün eğitim durumlarını bu kuramsal ve kavramsal bakış açısı ile değerlendirebilmelidir. Bu beceri eğitim alanlarının; yönetim, örgüt, bireylerin davranışları, eğitim felsefesi vb. konuları başta olmak üzere, eğitim alanına kuramsal bakış yeteneği kazandıracak bilim dallarının bilgi birikimine sahip olmayı gerektirir.

Robert L. Katz etkili müdürlerin özelliklerini “üçlü beceri yaklaşımı” ile açıklamıştır. Bu beceriler şunlardır: (Yıldırım, 2013,s.33-37):

1-Teknik Becerilere İlişkin Yönetici Davranışları: müdürün örgütte çalışan öğretim personelin işini uzmanlaşarak yapması için onları eğitmeli ve yönlendirmelidir.

Teknik Becerilere İlişkin Müdür Davranışları:

- a- Okul personelinin ve öğrencilerin okuldaki etkinliklere ilişkin görüşlerini bildirmeleri için velilere olanaklar sağlamak.
- b- Personelin okul çevresindeki sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmaları için fırsatlar sağlamak
- c- Yapılan etkinliklerde öğretmenlerin desteğini istemek ve bunu sağlamak için farklı metotlar geliştirmek.
- d- Okuldaki faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde otorite ve sorumluluğun kime ait olduğunu göstermek.
- e- Örgüt içerisinde olumlu iletişim ağını sağlamak.
- f- Okul ortamını öğretmenlerin zamanlarını iyi bir biçimde geçirebilecekleri şekilde düzenlemek.
- g- Kendi formal görevlerine ilişkin personelin bilgi sahibi olmasını sağlamak.
- h- İdari işleri başarılı bir şekilde yapmak.
- i- Okul personeline, araç-gereçlere ve çeşitli kaynaklara ilişkin etkili bir kayıt tutma sistemi geliştirmek.

- j- Öğretmen- veli etkileşimini çeşitli faaliyetler hazırlayarak güçlendirmek.
- k- Çeşitli programlar hazırlayarak okul hakkında çevreye bilgi sunmak.
- l- Örgüt personelinin ihtiyaçlarını ve görevlerini belirlemek için pratik yollar geliştirmek.
- m- Öğretmenlerin hizmet içi eğitim almaları için onları teşvik etmek.
- n- Öğretmenlerin okul çevresindeki bilgi kaynaklarından yararlanmasını sağlamak.
- o- Personel, malzeme ve kaynak ihtiyaçlarını tespit etmek için farklı metotlar geliştirmek.
- p- Örgütteki araç-gereç ve donanımının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak.
- q- Etkili bir iletişim ağı okul ile çevre arasında kurmak.

2- İnsana İlişkin Becerilerle İlgili Yönetici Davranışları: İnsana ilişkin beceriler, astlarla, üstlerle ve örgüt dışındaki insanlarla, okuldaki öğretimi olumlu yönde etkileyebilecek ilişkiler kurmak için gereklidir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır. İnsana İlişkin Müdür Davranışları:

- a) Okul personeline içten bir saygı göstermek ve onların takdirini kazanmak.
- b) Okul personeli, okul çevresindeki kişiler, başkanlık ve bağlı kuruluşlarla kolayca anlaşılabilir şekilde haberleşmek.
- c) Mesleklerinde kendilerini geliştirmeleri için öğretmenleri teşvik etmek.
- d) Okulun bulunduğu çevredeki eğitim konusunda söz sahibi olan kişilerle ilişki kurmak.
- e) Okul personelinin görevlerini ve sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olmak.
- f) Okul toplantılarına tüm personelin katılımını sağlayarak onların eğitim-öğretim etkinlikleri hakkındaki düşüncelerini almak.
- g) Öğretmenlere ve diğer çalışanlara okulun mevcut programına ilişkin bilgi vermek.
- h) Öğretmenlere, öğrencilerin kişisel kayıtlarını almaları ve kullanmaları için yardımcı olmak.
- i) Disiplin sorunu yaşayan öğrencilere yardımcı olmak.
- j) Okuldaki personelin istedikleri zaman kendisine başvurulmasını sağlamak.
- k) Personele ve sistemdeki düzenli değişmelere yardım etmek.

- l) Çalışanların yeteneklerine uygun görevler vermek.
- m) Öğretmenlere okulun işleyişi ile ilgili günlük faaliyetlerde yardımcı olmak.
- n) Öğretmenlerin ve öğrencilerin okul çevresine bilgi verme programlarına katılımını sağlamak.
- o) Öğretmenlerle okul içinde ve dışında iyi ilişkiler kurmak.
- p) Öğretmenlerin okulun politikalarına uymalarını sağlamak.
- q) Çevredeki dernekler ve etkinlikler sorumluluk taşıyan bir yurttaş olarak katılmak ve söz konusu derneklerin etkinliklerine yardım etmek.
- r) Personelin okulun başarısına katkısını takdir etmek.
- s) Okul çevresinin yapısını ve özelliklerini tüm öğretmenlere açık olarak anlatmak.
- t) Arkadaşlık ve dostluğa dayalı ilişkilerin öğrenciler arasında oluşmasını sağlamak.

3-Kavramsal Becerilerle İlgili Yönetici Davranışları: Bu beceriler, etkili planlama, örgütleme, problem çözme, değişiklik yapma ve karar verme için gereklidir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

Kavramsal Becerilere İlişkin Müdür Davranışları

- a) Okul müdürünün eğitim-öğretim programının uygulanmasını görevinin sadece bir kısmı olarak kabul etmek.
- b) Disiplini sadece ceza değil, eğitici bir önlem olarak da görmek.
- c) Okul personeli arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin olumlu olması için, personel arasında iyi bir iş ilişkisinin gerekli olduğunu kabul etmek.
- d) Kayıt tutma ve kırtasiyeciliği minimum düzeyde tutulması gereken işler olarak görmek.
- e) Okul müdürünün okul çevresindeki eğitsel etkinliklerde etkili olmasına inanmak.
- f) Okulun görevini başarılı bir biçimde yerine getirebilmesi için, personelin geliştirilmesinin ve yönlendirilmesinin zorunlu olduğuna inanmak.
- g) Çevrenin desteğini sağlamak için okulun “iyi” olarak bilinmesi gerektiğine inanmak.
- h) Personele bir görev verirken, onların okula ve okulun amaçlarına yaklaşım biçimlerine dikkat etmek.

- i) Milli eğitimin merkez ve taşra teşkilatlarının aynı amaç doğrultusunda çalışmaları gerektiğine inanmak.
- j) Okuldaki sosyal etkinliklere katılımları için öğrencileri teşvik etmek.
- k) Öğretmenlerin okulun işleyişi hakkındaki düşüncelerini söylemeleri için okul müdürlerinin öğretmenleri cesaretlendirmeleri gerektiğine inanmak.
- l) Öğretmenler arasındaki ilişkilerin iyi olması okulun başarısında etkili olduğuna inanmak.
- m) Konu dışı etkinliklerin öğretime ayrılan sürede yer verilmemesi gerektiğine inanmak.
- n) Okul müdürünün her durumu kendi içinde değerlendirmesi gerektiğini kabul etmek.
- o) Okuldaki öğrenci yaşantılarının tümünü müfredat olarak algılamak.
- p) Çalışanlar arasında adil işbölümünü sağlamak.
- q) Okul ile okul çevresi arasındaki ilişkilerde okulun işlevini ve önemini kavramak.
- r) İyi bir iletişim sistemiyle okulun hedeflerinin gerçekleştirebileceğine inanmak.
- s) Öğrenciler, okul ve çevre üzerinde eğitim-öğretim programların etkilerini anlamak.
- t) Okul çevresini ve onun eğitime olan katkısını anlamak.
- u) Örgütün hedeflerini gerçekleştirmek ve işleyişini geliştirmek için atılması gereken adımları önceden görebilmek.
- v) Öğretmeni toplumun hizmetinde çalışan bir görevli olarak kabul etmek.

2.13. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Parlar (2009) tarafından yapılan “Ticaret Meslek Lisesi Yöneticilerinin Özyeterlilik ve Çatışma Yönetimi Anlayışları Arasındaki İlişki.” adlı çalışmada, araştırmanın evrenini İstanbul ilinde eğitim öğretim veren ticaret liselerinin yöneticileri oluştururken, örneklemini Anadolu yakasında eğitim öğretim veren ticaret liselerinde görev yapan 104 okul yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin; özyeterlilik algıları ve çatışmayı çözme stillerinden bütünleştirme dışındakiler ile çatışma yönetimi kursuna katılmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmadığı, yöneticilerin özyeterlilik algılamalarının ve bütünleştirme dışındaki çatışma yönetim stillerinin çatışma yönetimi kursu alma durumlarına göre farklılık

göstermediği, çatışma yönetimi eğitimi alan yöneticilerin bütünleştirme stilini daha fazla kullandıkları görülmüştür.

Ayık, Savaş ve Yücel (2015) tarafından yapılan, “İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Genel Özyeterlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmada, Erzurum il merkezindeki ilkokullarda okul müdürü olarak bulunan 174 eğitimci ile görüşülmüştür. Basit rastlantısal yöntem ile 101 okul müdürü örneklem grubunu oluşturmaktadır. Çalışma sonunda bu bulgular elde edilmiştir: okul müdürlerin yüksek özyeterliliğe sahip olduğu ayrıca örgütsel bağlılıklarının da yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu iki algı arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul müdürlerinin örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılıklarının en yüksek devam bağlılıklarının ise en düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada genel özyeterliliğin yalnızca yetenek ve güven boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.

Uzel (2009) tarafından yapılan "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Özyeterlilik Algılarının ve Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi" adlı çalışmada, İstanbul'un çeşitli ilçelerindeki Beyoğlu, Bayrampaşa, Bahçelievler, Fatih ve Zeytinburnu'ndaki 54 okul müdürüyle 549 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Çalışmada ilköğretim okullarındaki okul müdürü ve öğretmenlerin yabancı dil ile ilgili özyeterlilik algıları, gereksinimleri, öğrenmeye ilişkin seçtikleri yollar saptanmıştır.

Sonuç olarak, müdür ve öğretmenlerin büyük bir kısmının özyeterliliklerinin düşük, yabancı dil ihtiyaç düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Toplamda hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin 541'i yabancı dil öğrenmeyi arzulamaktadır. Bu düzeylerin, öğrenim durumuna göre, yüksek lisans mezunları lehine değiştiği gözlemlenmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin yabancı dili ne şekilde öğrenmek istedikleri değerlendirildiğinde, Milli Eğitim Bakanlığının rehberliğine ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

Baltacı (2008) tarafından yapılan “ İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Bilgisayar Tutumları ile Özyeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, İstanbul'un çeşitli ilçelerindeki Kartal –Maltepe – Sultanbeyli'deki 130 okul yöneticisine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerin çeşitli değişkenler (görev türü, cinsiyeti, branşı, yaşı, mesleki kıdemi, mezun olunan kurum, evinde bilgisayar bulunup bulunmaması ve yöneticilikteki kıdem) arasında anlamlı bir

farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin Eğitimde Bilgi Teknolojileri Kullanımı Özyeterlilik Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin düzeyiyle ilgili farklılaşmalar görev türleri bakımında incelendiğinde müdürlerin, müdür yardımcılara göre eğitimde bilgi teknolojileri kullanımı özyeterlilik seviyelerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir. Eğitimde Bilgi Teknolojileri Kullanımı Özyeterlilik Ölçeği, Alt Ölçek Puanları ile Bilgisayar Tutum Ölçeği-Marmara ve Alt Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan istatistiksel değerlendirmeler sonucunda pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, yöneticilerin eğitimde bilgi teknolojileri kullanımı özyeterlilikleri arttıkça bilgisayar tutumlarının da arttığını göstermektedir.

İnandı, Yeşil, Karatepe ve Uzun (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin ve Okul Müdürlerinin Özyeterlilikleri İle Değişime Gösterdikleri Direnç Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, araştırma verileri Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapan 274 öğretmen ve 43 okul müdüründen elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, değişime gösterdikleri dirence yönelik hem öğretmenlerin hem de okul müdürlerinin görüşlerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerde değişime gösterdikleri direncin duygusal tepki boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır.

Daha fazla duygusal tepki veren grubun kadınlar olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, özyeterlilik algısına ilişkin müdür ve öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Fakat genel olarak hem müdürler hem de öğretmenlerin kendilerini yeterli gördükleri belirlenmiştir.

Uğur (2014) tarafından yapılan “ Okul Müdürlerinin İnisiyatif Alma Düzeyleri ile Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, ölçek 2011-2012 eğitim öğretim yılında Türkiye’nin çeşitli illerindeki (İstanbul, Çanakkale, İzmir, Eskişehir, Konya, Antalya, Kayseri, Samsun, Trabzon, Kars, Van ve Şanlıurfa)381 okul müdürüne uygulanmıştır. Kendiliğinden başlama, proaktiflik ve ısrarcılık boyutlarında okul müdürlerinin özyeterliliklerinin kişisel inisiyatif alma durumunu yordadığı saptanmıştır. Ayrıca pozitif yönde anlamlı bir ilişki okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri ile öz-yeterlilikleri arasında saptanmıştır.

Bülbül ve Çuhadar (2012) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlilik Algıları ile Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, Tekirdağ merkez ilçe, Çorlu ve

Çerkezköy ilçelerinde yönetici olarak görev yapan 269 eğitimciyle görüşülmüştür. Araştırma sonucunda, teknoloji liderliği konusunda okul yöneticilerinin kendilerini yüksek düzeyde yeterli buldukları tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin cinsiyet ve eğitim kademesine göre “Teknoloji Liderliği Öz-Yeterliği” ölçek genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Fakat “Profesyonel Uygulamada Mükemmellik” alt boyutu ve “Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik” tüm ölçek bazında bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim alma durumu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ayrıca pozitif yönde bir ilişki teknoloji liderliği öz-yeterlik algıları ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasında saptanmıştır.

Görgülü, Küçükali ve Ada (2013) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Öz-Yeterlilikleri “ adlı çalışmada, araştırmanın örneklemini 282 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, hem okul müdürlerinin hem de müdür yardımcılarının teknolojik liderlik öz-yeterlilik yönünden kendilerini yeterli olarak algıladıkları fakat müdürlerin, müdür yardımcılara göre daha yüksek teknolojik liderlik öz-yeterlilik algısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerin teknolojik liderlik öz-yeterlilikleri ile çalışmada ele alınan okul türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

İnandı, Tunç ve Gündüz (2013) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları ile Çatışmayı Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, Genel Öz-yeterlik Ölçeği ve Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri Mersin ilindeki 279 okul müdürü ve müdür yardımcılara uygulanmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde özyeterlilik algısına sahip oldukları, öz-yeterlik algıları ile çatışmayı çözme stratejileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek özyeterlilik algısı olan yöneticilerin zorluklar karşısında mücadele ederek zorlukların üstesinden gelmeye çalıştıkları, yılmadıkları belirlenmiştir.

Demirtaş ve Çağlar (2012) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Özyeterlik İnançları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada, Müdür Özyeterlik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Şanlıurfa’nın merkez ilçelerindeki 82 okul müdürüne uygulanmıştır. Betimsel araştırma modelinden yararlanılmıştır. Okul müdürlerinin özyeterliliklerini yeterli olarak değerlendirdikleri, tükenmişlik açısından ise gerek ölçeğin alt boyutlarında gerekse tüm ölçek bazında orta

düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Okul müdürlerinin özyeterlilikleri ile kıdem ve en son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkeni arasında anlamlı farklılaşma olmadığı, öğretmen ve öğrenci sayısı değişkenine göre ise anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul müdürlerinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca okul müdürlerinin tükenmişlikleri ile en son mezun olunan yükseköğretim kurumu, öğrenci ve öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Müdürlerin tükenmişlikleri ile özyeterlilik algıları arasında negatif yönde bir ilişki belirlenmiştir.

Uğur (2010) tarafından yapılan “ Okul Yöneticilerinin Bilgisayar Öz-Yeterlilik Algıları ve Bilgisayar Kaygılarının, Bilgisayar Kullanma Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmada, Burdur ilinde görev yapan 126 okul yöneticisiyle görüşülmüştür. Bunlar arasında 61 okul müdürü 65 müdür yardımcısı bulunmaktadır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin bilgisayar teknolojileri kullanımını, bilgisayar öz-yeterlilik algılarının olumlu bilgisayar kaygılarının ise olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Görevlerine göre okul yöneticilerinin öz-yeterlilik algılarının değişmediği belirlenmiştir. Bilgisayar öz-yeterlilik algıları, bilgisayar kaygıları ve bilgisayar teknolojileri kullanımları okul yöneticilerinin kıdemlerinden etkilenmektedir. Okul yöneticilerinin kıdemleri arttıkça yüksek bilgisayar öz-yeterlilik algısının ve bilgisayar teknolojileri kullanma düzeyinin olduğu diğer yandan düşük bilgisayar kaygısının olduğu saptanmıştır.

Karabatak (2015) tarafından yapılan “Okul Yöneticisi Yetiştirmede Web Tabanlı Problem Temelli Öğrenmenin Katılımcıların Öz-Yeterlilik İnançlarına ve Yöneticilik Mesleğine İlişkin Tutumlarına Etkisi” adlı çalışmada, hem nitel hem de nicel araştırmalardan yararlanarak karma yöntem uygulanmıştır. 33 kişi deney grubunda, 31 kişi ise kontrol grubunda yer almaktadır. Araştırma, iki süreçten (hazırlık aşaması ve deneysel araştırma) oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, WT-PTOYE sürecinin, katılımcıların genel ve mesleki öz-yeterlilik inançlarını, yöneticilik mesleğine ve web tabanlı öğrenmeye yönelik tutumlarını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Nitel verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre; eğitim süreci, katılımcıların eğitim ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşılamıştır. Ayrıca uygulanan

eğitim, katılımcıların teori ile uygulama arasındaki bağı kurmalarına ve öz-yönelimli öğrenmelerine önemli katkılar sağlamıştır.

Duran (2016) tarafından yapılan “ Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz-Yeterlikleriyle İlişkisi” adlı çalışmada, Amasya ilinde yönetici olarak görev yapan müdür, başmüdür yardımcısı ve müdür yardımcısı olmak üzere 501 eğitimciyle görüşülmüştür. Araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile öz yeterlikleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan yöneticilerin hem mutluluk düzeylerinin hem de öz yeterlik algılarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul yöneticilerinin en yüksek öz yeterlik puanına sahip olduğu saptanmıştır.

2.14. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Simith, Guarino, Storm ve Adams’ın (2006) etkili öğretim, öğrenme çevresi ve okul müdürü öz yeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırması değişik kademede 135 okul üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, okul müdürlerinin mesleki kıdemi, müdürlük görev süresi, okulundaki müdürlük görev süresi, okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri açısından incelenmiştir. Ayrıca eğitsel liderlik ve yönetimde öz yeterlik, eğitsel liderliğe ve yönetime gerekli zamanı ayırabilme konuları ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, bayan müdürlerin erkek müdürlere göre eğitsel liderlik alanında öz yeterlikleri yüksek bulunmuştur. Pansiyonlu okullarda ve öğrenci sayısının fazla olduğu okullarda görevli yöneticilerin okul müdürlüğü öz yeterlikleri yüksek bulunmuştur. Benzer sonuçlar yönetim öz yeterliliği algılarında da ortaya çıkmıştır. Bayan yöneticiler erkeklere göre eğitsel liderliğe zaman ayırmada öz yeterlikleri yüksek düzeydedir. Okul yöneticiliğindeki deneyim ile yönetime zaman ayırma arasında anlamı bir farklılık tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin deneyimlerinin artmasıyla birlikte yönetime ayrılan zamanın azaldığı saptanmıştır.

Wintering (2008) okul müdürlerinin öz yeterliği ve okulun akademik başarısı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla şu hipotezleri test etmiştir: “Okul müdürünün öz yeterliliği ve okulun başarısı arasında ilişki yoktur”, “Okul müdürünün öz yeterliliği ve okul müdürünün bireysel performansı arasında ilişki yoktur”, “Okul liderliği standartları ve okulun başarısı arasında ilişki yoktur”, “Okul liderliği standartları ile okul müdürünün bireysel performansı arasında ilişki yoktur”.,“Okul müdürü öz yeterliği, okul liderliği standartları toplam puanları; okul müdürünün performansını ve

okulun akademik başarısını yordayamaz”. Bu araştırmada Güney California’daki 118 okul müdürünün görüşleri alınmıştır. Okul müdürü öz yeterlik ölçeği (Moran ve Gareis, 2005), okul başarılarını bildiren yıllık raporlar (API) ve okul liderliği standartları belirleme ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Okul müdürünün öz yeterliği ile okulun başarısı,
- Okul müdürünün öz yeterliği ile okul müdürünün bireysel performansı
- Okul müdürünün liderlik standartları ve okulun başarısı
- Okul müdürünün liderlik standartları ile okul müdürünün bireysel performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Okulun başarısını ve müdürün performansını kestirmede, okul müdürünün öz yeterliği, okul liderliği standartlarının toplam puanlarının yeterli olmadığı ve aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Leithwood ve Jantzi (2008) okul lideri öz-yeterliğini destekleyici unsurları ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Kanada’da değişik bölgelerden seçilmiş 180 okulda 96 okul müdürü ve 2764 öğretmenle bir çalışma yapmıştır. Araştırmada öğrencilerin matematik dersindeki son 3 yıllık başarı durumları değerlendirilmiştir. Bölge liderliği, bölge şartları, lider kolektif öz yeterliği, lider öz yeterliği, okul lideri davranışları, okul şartları, sınıf şartları gibi etkenlerin öğrencilerin başarı durumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin kolektif öz yeterliklerinin ve okul şartlarının öğrenci başarısı üzerinde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

McCollum ve Kajs (2009) okul müdürlerinin öz yeterliği ve hedefe uygun motive olmayla ilgili, ortalama yöneticilik kariyerleri ortama 7 yıl 8 ay olan okul yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada “okul yöneticisi öz yeterlilik ölçeğini” kullanmışlardır. Okul müdürlerinin öz yeterlilikleri ile hedef uyumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre yapılanmış öz yeterliğin, okul yöneticilerinin gelişmesinde önemli olduğu belirtilmiştir. Bu yapı eğitim liderinin yaptığı eylemlerde başarılı olması ve öğrenmesi için gereklidir. Yüksek öz yeterliğe sahip okul yöneticilerin görevlerinde başarılı oldukları, düşük öz yeterliğe sahip yöneticilerin ise okulun hedeflerini gerçekleştirmek için gereken çabayı göstermedikleri belirtilmiştir.

Nye (2008), müdürlerin öz yeterlikleri ve bunu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada müdür öz yeterlik ölçeği kullanmış ve müdür öz yeterlikleri ile cinsiyet, müdürlük tecrübesi, okul düzeyi, müdürlük hazırlık programları gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmiştir. Bu ilişkiler açısından istatistik olarak güçlü ve anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Urton, Wilbert ve Hennemann (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ve müdürlerin öz-yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimi yeterliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada katılımcılara bireysel ve genel öz-yeterlikleri ile kaynaştırma eğitime karşı tutumları ölçekler yardımı ile belirlenmeye çalışılmıştır. Gerek bireysel ve genel özyeterliklerinde gerekse kaynaştırma eğitime karşı tutumlarında öğretmen görüşlerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Hem öğretmenlerin hem de müdürlerin tecrübelerini paylaşımları ile kaynaştırma yeterliklerine karşı tutumları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bireysel açıdan öz-yeterlik algısı ve tecrübe paylaşımı, kaynaştırma yeterliğine ilişkin tutumlarını etkilediği ortaya çıkmıştır. Toplumsal bütünleşmeye ilişkin tutumların özellikle öğretmenlerin öz yeterlik algılarını etkilediği ifade edilmiştir.

Federici (2013) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin öz-yeterlikleri ile mesleki bağımsızlık, iş doyumu ve işteki kısıtlanma algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 1818 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlara mesleki bağımsızlık, iş doyumu ve bağımsızlığa karşı kısıtlama/sınırlama ölçekleri ile çok boyutlu 'Norwegian principals'self efficacy' ölçeği uygulanmıştır. Veriler elektronik ortamda toplanarak SEM analiziyle çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına göre yöneticilerin mesleki bağımsızlık ile öz-yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumu, öz-yeterlik, mesleki bağımsızlık ile bağımsızlığa karşı kısıtlanma arasında negatif yönde ilişki elde edilmiştir. Bu çalışmada, müdür öz-yeterliğini iş doyumu, mesleki bağımsızlık ve bağımsızlığa karşı kısıtlanma arasında önemsenecek düzeyde bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Tschannen-Moran ve Garies (2007) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin öz-yeterlik inançlarını belirleyen öncüllerin neler olduğu incelenmiştir. Bu araştırma Virginia'da 558 okul müdürüne uygulanmıştır. Okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ile okul bağlamındaki değişkenler (okul düzeyi, okul düzeni ve alt gelirli öğrenci oranı) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca çoklu regresyon

analizi sonucu müdürlerin öz-yeterlik algısı üzerinde demografik değişkenlerin (cinsiyet ve ırk) güçlü bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.Okul yapısı düzeyinde (ęretmenler, destek üyeler, öğrenciler ve veliler) sosyal destek unsurlarının okul müdürünün öz-yeterliliğinin en güçlü yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

McCullers ve Bozeman (2010) Florida’da 300 okul müdürüne, okul müdürlüğü öz yeterlik ölçeğini uygulamıştır. Uygulamanın amacı, okulların amaçlarını gerçekleştirmeye inanma ve öz yeterlik arasındaki ilişkiyi test etmektir. Araştırma sonucunda, okul amaçlarını gerçekleştirmeye inanma ve okul müdürü öz yeterlikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, tarama modelinde bir alan araştırmasıdır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olan şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. (Karasar, 1999,s. 77).

Araştırmada okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre (öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve okulun türü) anlamlı farklılık gösterip\göstermediği incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim–öğretim yılında Şanlıurfa ilindeki 76 anaokulu, 1215 ilkokul, 622 ortaokul ve 189 lisede görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Örneklemen evreni temsil edebilmesi için seçkisiz küme örnekleme yöntemi ile seçilen 16 anaokulu, 83 ilkokul, 116 ortaokul ve 35 lisede görev yapan 250 okul müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.Yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmak için İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün müdürlerle yaptığı toplantılara gidilerek amaçlı örnekleme yönteminden de yararlanılmıştır.

3.3.Verİ Toplama Aracı

Araştırmada “Genel Özyeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Genel Özyeterlilik Ölçeği

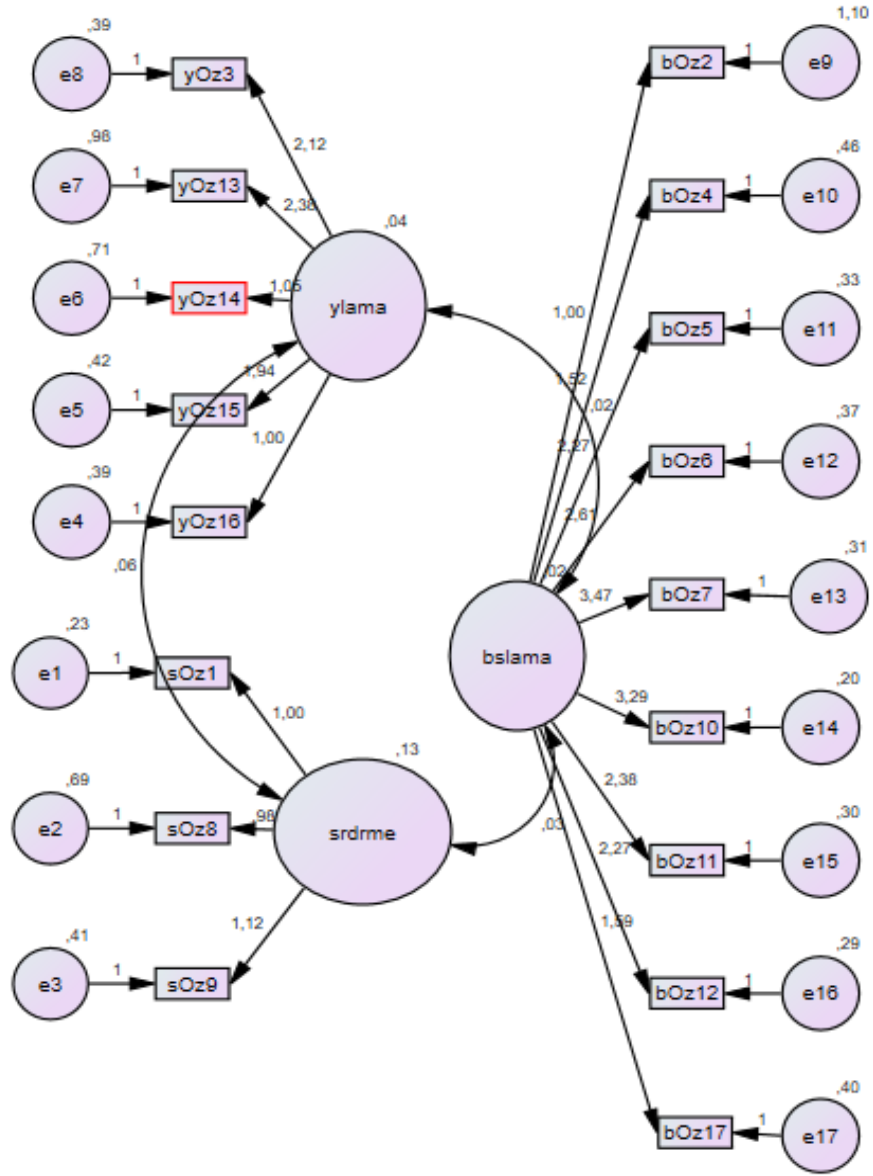
Genel Özyeterlilik Ölçeği: Ölçeğin 23 maddelik özgün formu Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. Özgün ölçek Genel Özyeterlilik ve Sosyal Özyeterlilik olmak üzere iki faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Birinci faktöre yüklenen maddeler özgül bir davranış alanına işaret etmediği için bu faktöre “Genel Özyeterlilik” başlığının uygun görüldüğü belirtilmiştir. Sosyal Özyeterlilik faktörü ise sosyal durumlardaki yeterlilik beklentilerini yansıtmaktadır. Özgün haliyle 14 dereceli olan ölçeğin sonraki hali beş dereceli Likert tipi bir ölçeğe çevrilmiştir (Sherer ve

Adams, 1983). Her sorunun puanı 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır.

Bu araştırmada Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Genel Özyeterlilik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması kullanılmıştır. Ölçekte 3 boyut ve 17 soru yer almaktadır. Boyutlara göre maddelerin dağılımı şu şekildedir: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, ve 17. maddelerden oluşan Başlama boyutu 9 madde; 3, 13, 14, 15 ve 16. maddelerden oluşan Yılmama boyutu 5 madde; 1, 8 ve 9. maddelerden oluşan Sürdürme çabası- Israr boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. 17 madde ve üç boyuttan oluşan ölçekte yapılan analizler sonucunda; birinci faktörün özdeğeri 4,150, açıkladığı varyans %20,2, ikinci faktörün özdeğeri 1,786, açıkladığı varyans %11,9 ve üçüncü faktörün özdeğeri 1,114 ve açıkladığı varyans %9,5 olarak bulunmuştur. Buna göre üç faktörlü yapı varyansın % 41,47'sini açıklamaktadır. Maddelerin özdeğerleri ve yüklenmeler 0,43 ile 0,70 arasında değişmektedir. Maddelerin cronbach alfa katsayılarının 0,78 ile 0,81 arasında değiştiği saptanmıştır. Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,80 bulunmuştur.

3.4. Ölçme Aracının Geçerlik-Güvenirlik Çalışmaları

Yıldırım & İlhan (2010) tarafından uyarlanan “Genel Özyeterlilik Ölçeği”ne bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından faktörleri belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılır. Yani, teoride temel aldığımız faktör yapısına ne kadar uyumlu bir model olup olmadığının, belirlenmiş ölçütler doğrultusunda test edilmesini amaçlamaktadır (Çolakoğlu, 2009). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerler Şekil 3'te ve Tablo 1' de verilmiştir.



Şekil 4. Genel Özyeterlilik Ölçeğinin DFA Değeri

Araştırmada CMIN/DF (χ^2) değeri 2,011 olarak bulunmuştur. DFA sonucunda elde edilen (χ^2)/df'nin 0-2 arasında olması mükemmel uyuma ve 2-3 arasında olması iyi uyuma işaret eder. (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Erkorkmaz vd., 2013: 213; Hooper vd., 2008: 54). Tablo 1 'de görüldüğü gibi çalışmada kurulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu (χ^2)/df' nin 2-3 değerleri arasında olmasına dayanarak söyleyebiliriz. RMR değeri sıfıra yaklaştıkça test edilen modelin daha iyi uyum iyiliği gösterdiği anlaşılır. (Çokluk vd., 2010; Wang and Wang 2012). DFA analizinde RMR değeri 0,41 olduğu bulunmuştur. RMR değeri 0,06'nın altında olması model için iyi bir

uyum, 0,08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliği değeri olduğu ifade edilmektedir (Brown, 2006, s.87; Hu ve Bentler, 1999).RMR ,041 çıkması modelin iyi bir uyuma sahip olduğu söylenebilir.İyilik Uyum İndeksinin GFI değeri 0 ile 1 arasında değişir. 0.90 ve üzeri iyi uyum (Schumacker ve Lomax, 1996; Kilne, 2004Akt. Meydan ve Şeşen, 2011) olarak kabul edilirken; 0.85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh ve diğ., 1988 Akt. Meydan ve Şeşen, 2011) olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Analiz sonucunda GFI ,896 çıkması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.Karşılaştırmalı uyum indeksiCFI değeri 0.95 ve üzeri çok iyi; 0.90'ın üstündeki değerlerbeklenen ; 0.80'in üstündeki değerler bazen kabul edilebilir olduğu ifade edilmektedir (Iyer & Loxton, 2008; Hair et al, 2010, s. 654 Akt. Özgün,2015, s.67),(Demircan, 2012). Analiz sonucunda CFI'nın,822çıkması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.Düzenlenmiş İyilik uyum İndeksinin (AGFI), 0.85-0.90 kabul edilebilir uyum 0.90-1 ise iyi uyum olarak kabul edilir (Schermelleh-Engel ve diğ. ,2003,s. 52). ,862 çıkması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (RMSEA) değeri .05-.08 arası iyi uyum olarak belirtilmektedir (Çokluk vd., 2012; Hooper vd., 2008,s. 54). RMSEA'nın,064 çıkması modelin iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra Genel Özyeterlilik ölçeğinin Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı ait güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 1. Genel Özyeterlilik Ölçeği'nin Cronbach Alpha Katsayısı

	Cronbach Alpha Katsayısı	
	Bu Araştırmada	Yıldırım & İlhan (2010)
ÖLÇEK GENELİ	,76	,80

Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu değerlere göre yorumlanmaktadır. $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçek düşük güvenilirlikte, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilir (Onurlubaş, 2015).

Sonuç olarak, geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin elde edilen bulgularla ölçeğin psikometrik açıdan anlamlı ve kabul edilir düzeyde olduğu saptanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Ölçme aracının uygulanması amacıyla ilgili makamlardan gerekli izinler alınmış olup, bu izin belgelerinin örnekleri EK 1’de verilmiştir. Daha sonra ölçme aracı örneklem grubunda yer alan 16 anaokulu, 83 ilkokul, 116 ortaokul ve 35 lisede görev yapan 250 okul müdürüne uygulanmıştır. Ölçme aracının uygulanması, müdürlerin uygun oldukları zaman aralıklarında yapılmıştır. Ölçme aracı uygulanmadan önce, müdürlerle görüşülerek araştırma ve ölçme aracı ile ilgili bilgiler verilmiş, gerekli açıklamalar yapılmıştır.

3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) paket programları ile analiz edilmiştir. Analizde, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeleri olumsuz ifade olduğundan ters puanlama yapılmıştır. Her sorunun puanı 1-5 arasında değişmektedir. Analizdeki tüm maddelerin aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesindeki ölçütler şöyledir:

- 1.00 - 1.79 = Hiç Katılmıyorum,
- 1.80 - 2.59 = Katılmıyorum,
- 2.60 - 3.39 = Kararsızım,
- 3.40 – 4.19 = Katılıyorum,
- 4.20 – 5.00 = Tamamen Katılıyorum.

Çözümlemeler sonucunda problem cümlesi için elde edilen bulgular, 1.00-1.79 Çok Düşük, 1.80-2.59 Düşük, 2.60-3.39 Orta, 3.40-4.19 Yüksek, 4.20-5.00 Çok Yüksek aralıkları temel alınarak yorumlanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Verilerin çözümünde yüzde(%), aritmetik ortalama($\bar{x}$), standart sapma (ss), KWH(Kruskal-Wallis H) ve MWU(Mann-Whitney-U) test teknikleri kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizleri yapılmadan normal dağılım gösterip/göstermediği (Normallik sınaması) amacı ile Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk sınaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Verilerin Normallik Sınaması Sonuçları

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
ÖZYETERLİLİK	,063	250	,017**	,992	250	,236

**p<0,05

Yapılan normallik analizi sonucunda verilerin normal dağılıma uymadığı saptanmıştır(p= ,017). Bundan dolayı nonparametrik testler uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma amacı doğrultusunda elde edilen bulgular ve yorumlar üzerinde durulmuştur. Verilerin araştırma alt amaçlarına göre analizleri yapılmış ve alt başlıklar halinde yazılmıştır. Alt amaçlara geçilmeden önce okul müdürlerinin kişisel bilgilerine yer verilmiştir.

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerin öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, okulun bulunduğu yerleşim yeri ve okulun türü değişkenlerine göre dağılımlarına ve bunlara ilişkin tablo ve açıklamalara yer verilmiştir.

4.1.1. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin öğrenim durumuna ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans Mezunu	229	91,6
Lisansüstü Mezunu	21	8,4
Toplam	250	100,0

Tablo 3'te görüldüğü üzere, öğrenim durumu değişkenine göre katılımcıların dağılımına bakıldığında, 250 okul müdürünün 229' u (%91,6) lisans mezunu ve 21' i (%8,4) lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun lisans mezunu müdürlerden oluştuğu görülmektedir.

4.1.2. Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin yöneticilik kıdemlerine göre dağılımları Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımları

Yöneticilik Kıdemi	N	%
1-5	136	54,4
6-10	72	28,8
11-15	28	11,2
16 yıl ve üstü	14	5,6
Toplam	250	100,0

Tablo 4’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan müdürlerden yöneticilik kıdemi 1-5 yıl arası olan 136 müdür (%54,4), 6-10 yıl arası olan 72 müdür (%28,8), 11-15 yıl arası olan 28 müdür (%11,2), 16 yıl ve üzeri olan 14 müdür (%5,6) bulunmaktadır. Okul müdürlerinin yöneticilik kıdemi baz alındığında 1-5 yıl olanların sayısının en fazla olduğu görülmektedir, bunu sırasıyla 6-10, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri takip etmektedir.

4.1.3. Okul Müdürlerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin okulun bulunduğu yerleşim yerine göre dağılımları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.Okul Müdürlerinin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre Dağılımları

Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri	N	%
Köy	136	54,4
İlçe Merkezi	91	36,4
İl Merkezi	23	9,2
Toplam	250	100,0

Tablo 5’te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan okul müdürlerinin 136’ sının (%54,4) köyde, 91’inin (%36,4) ilçe merkezinde ve 23’ünün (%9,2) il merkezinde görev yaptığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun köyde müdürlük yaptığı görülmektedir.

4.1.4. Okul Müdürlerinin Okulun Türüne Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin okulun türüne göre dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Okulun Türüne Göre Dağılımları

Okulun Türü	N	%
Anaokulu	16	6,4
İlkokul	83	33,2
Ortaokul	116	46,4
Lise	35	14,0
Toplam	250	100,0

Tablo 6’ da görüldüğü üzere,araştırmaya katılan müdürlerin 16’sının (% 6,4) anaokulunda, 83’ünün (% 33,2) ilkokulda, 116’sının (%46,4) ortaokulda, 35’inin(%14,0) lisede görev yaptığı belirlenmiştir.

4.2. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarına Yönelik Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında okul müdürlerinin davranışları açısından kendilerini ne derece yeterli gördükleri yani özyeterlilik algılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo7. Okul Müdürlerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algıları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Başlama	250	4,23	0,38
Yılmama	250	4,08	0,47
Sürdürme Çabası-Israr	250	4,02	0,53
Ölçek Geneli	250	4,15	0,35

Tablo 7’ye göre okul müdürlerinin başlama boyutuna ($\bar{X}$ =4,23) ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde tamamen katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer boyutlarından sırasıyla, yılmama ($\bar{X}$ =4,08) ve sürdürme çabası-ısrar ($\bar{X}$ =4,02) boyutlarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde katılıyorum düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Yine ölçek geneline bakıldığında okul müdürlerinin katılıyorum düzeyinde($\bar{X}$ =4,15) görüş belirttikleri görülmektedir. Başka bir ifade ile Şanlıurfa ilinde görev yapmakta olan okul müdürlerinin algılarına göre özyeterlilik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.Bu sonuca dayanarak okul müdürlerin

karmaşık ve zor işlerle meşgul olmalarına rağmen bu zorluklarla başa çıkabildikleri, stresli iş koşullarına uyum sağlayabildikleri de söylenebilir.

4.3.Okul Müdürlerinin Özyeterliliklerine İlişkin Algılarının; Öğrenim Durumu,Yöneticilik Kıdemi, Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri ve Okul Türü Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

4.3.1. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının öğrenim durumu açısından analizine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo8.Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Öğrenim Durumu Açısından Analizine ilişkin MWU Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplamı	U	Z	P
Başlama	Lisans	229	124,21	28445	2110	-933	,351
	Lisansüstü	21	139,52	2930			
Yılmama	Lisans	229	124,59	28530	2195	-665	,506
	Lisansüstü	21	135,45	2844			
Sürdürme çabası-Israr	Lisans	229	125,76	28798	2345	-192	,848
	Lisansüstü	21	122,69	2576			
Ölçek Geneli	Lisans	229	124,65	28545	2210	-613	,540
	Lisansüstü	21	134,74	2829			

$p>0,05$

Tablo 8’ de görüldüğü gibi okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının, öğrenim durumlarına göre ölçek geneli ($p=,540$) ve alt boyutlarda ($p=,351$; $p=,506$; $p=,848$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bulgu okul müdürlerinin öğrenim durumlarının özyeterliliklerini artırmada farklılığa sahip olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre;ölçek genelinin sıra ortalamalarına bakıldığında, okul müdürlerinin eğitim durumu yükseldikçe daha pozitif bakış açısına sahip oldukları söylenebilir. Bunun nedeni lisansüstü mezunu olan müdürlerin eğitim durumlarının karşılaşıacağı

sorunların çözümünde de etkin bir unsur olmasıdır. Alt boyutlar arasındaki sıra ortalamalara bakıldığında ise, başlama ve yılmama boyutlarında lisansüstü mezunu olan okul müdürlerin lisans mezunu olanlara göre daha olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir. Sürdürme çabası- ısrar boyutunda ise bu durumun tersi söz konusudur.

4.3.2. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının yöneticilik kıdemleri açısından analizine ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo9.Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Yöneticilik Kıdem Durumu Açısından Analizine İlişkin KWH Testi Sonuçları

Boyutlar	Yöneticilik Kıdemi	N	Sıra Ortalama	Sd	χ^2	P
Başlama	1-5	136	131,96	3	6,60	,086
	6-10	72	116,48			
	11-15	28	136,02			
	16 ve üstü	14	88,11			
Yılmama	1-5	136	125,64	3	5,40	,145
	6-10	72	129,88			
	11-15	28	134,32			
	16 ve üstü	14	83,96			
Sürdürme çabası-ısrar	1-5	136	124,29	3	0,97	,808
	6-10	72	122,38			
	11-15	28	136,52			
	16 ve üstü	14	131,29			
Ölçek Geneli	1-5	136	129,06	3	4,97	,173
	6-10	72	121,20			
	11-15	28	137,61			
	16 ve üstü	14	88,86			

p>0,05

Tablo 9’daki analiz sonuçları; Şanlıurfa ilinde görev yapan okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının,yöneticilik kıdemlerine göre ölçek geneli ($\chi^2 =4,97$, p=,173),başlama ($\chi^2 =6,60$, p=,086), yılmama ($\chi^2 =5,40$, p=,145) ve sürdürme çabası-ısrar ($\chi^2 =0,97$, p=,808) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.Bu bulgu okul müdürlerinin yöneticilik kıdemlerinin özyeterliliklerini artırmada farklılığa sahip olmadığını göstermektedir.Başka bir ifade ile yöneticilik kıdemi okul müdürlerinin özyeterlilik düzeylerine yönelik görüşleri üzerinde farklılaşmaya sebep olacak etkiye sahip değildir.

Analiz sonucunda anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen kıdemler arasındaki sıra ortalamalarına bakıldığında, 11-15 yıl yöneticilik kademine sahip okul müdürlerinin diğerlerine göre yüksek özyeterliliğe sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca 16 yıl ve üstü yöneticilik kademine olan müdürler başlama, yılmama ve ölçek genelinde sıra ortalama puanları düşük olmasına rağmen sürdürme çabası ve ısrar alt boyutunda sıra ortalama puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. 16 yıl ve üstü yöneticilerin ölçek genelinde sıra ortalama puanının düşük çıkmasında okul müdürlerinin yaşadıkları olumsuz deneyimlerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

4.3.3. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının okulun bulunduğu yerleşim yeri açısından analizine ilişkin bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo10.Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Açısından Analizine ilişkin KWH Testi Sonuçları

Boyutlar	Okulun Yerleşim Yeri	N	Sıra Ortalama	Sd	χ^2	P	Farkın Kaynağı
Başlama	Köy	136	132,05	2	2,48	,289	
	İlçe Merkezi	91	118,12				
	İl Merkezi	23	116,00				
Yılmama	Köy	136	136,80	2	9,39	,009**	Köy-İlçe Merkezi
	İlçe Merkezi	91	116,75				
	İl Merkezi	23	93,30				
Sürdürme çabası-Israr	Köy	136	120,82	2	1,33	,514	
	İlçe Merkezi	91	131,11				
	İl Merkezi	23	130,98				
Ölçek Geneli	Köy	136	133,90	2	4,76	,092	
	İlçe Merkezi	91	118,37				
	İl Merkezi	23	104,04				

**p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde, okul müdürlerinin özyeterliliklerine ilişkin algılarının alt boyutları olan başlama ($\chi^2 = 2,48$ p=,289), sürdürme çabası- ısrar($\chi^2 = 1,33$ p=,514) da ve ölçek geneli ($\chi^2 = 4,76$ p=,092)için anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Fakat yılmama ($\chi^2 = 9,39$ p=,009)) alt boyutunda okul müdürlerinin algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu farklılığın tespiti Tablo 11’de Mann Whitney-U testiyle sağlanmıştır. Tablo10’ da ölçek genelinin sıra ortalamalarına bakıldığında, il ve ilçede görev yapan müdürlerin sıra ortalama puanlarının düşük olmasının nedenleri bu

müdürlerin birçok problemlerle karşı karşıya kalmalarından dolayı kendilerinde tükenmişlik hissinin oluşması, okul koşullarının hızlı gelişmesi ve bu değişimlere ayak uydurmada sıkıntı yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca il ve ilçede görev yapan müdürlerin iş yükünün ve sorumlulukların fazla olması okul müdürlerinde yetersizlik hissi yarattığı düşünülmektedir.

Tablo 11. Yılmama Boyutunun Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine göre MWU Testi Sonuçları

Boyut	Okulun Yerleşim Yeri	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplamı	U	Z	P
Yılmama	Köy	136	83,99	11423	1021	-2,689	,007**
	İl Merkezi	23	56,39	1297			
	Köy	136	121,31	16498	5194	-2,070	,038**
	İlçe Merkezi	91	103,08	9380			

**p<0,05

Tablo 11'deki Mann Whitney U testi Sonuçları incelendiğinde yılmama boyutunda okul müdürlerinin algılarında ($p=,007$; $p=0,38$) anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre fark köy ile diğer (il ve ilçe merkezleri) arasında çıkmıştır. Fark köyde görev yapan okul müdürlerinin lehinedir. Bunun nedeni köyde görev yapan müdürlerin karşılaştıkları sorunların daha az, çözümü daha basit olmasından kaynaklanabilir. İl merkezinde bulunan okullarda görev yapan müdürler çok karmaşık, çözümü zor sorunlarla uğraşmak zorundadırlar. Bu durumda il ve ilçe merkezlerinde görev yapan müdürlerin özyeterliliklerinin yılmama boyutunda zorlandığı yorumu getirilebilir. Ayrıca köy müdürlerinin il ve ilçe merkezinde çalışan müdürlere oranla olumlu bakış açısına sahip olup engellerin üstesinden gelebileceklerine inandıkları için daha azimli oldukları düşünülmektedir.

4.3.4. Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okulun Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının okulun türü açısından analizine ilişkin bulgular Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo12.Okul Müdürlerinin Özyeterlilik Algılarının Okul Türü Açısından Analizine ilişkin KWH Testi Sonuçları

Boyutlar	Okulun Türü	N	Sıra Ortalama	Sd	χ^2	P	Farkın Kaynağı
Başlama	Anaokulu	16	115,97	3	6,81	,078	
	İlkokul	83	121,49				
	Ortaokul	116	136,58				
	Lise	35	102,64				
Yılmama	Anaokulu	16	106,50	3	11,30	,010**	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
	İlkokul	83	132,16				
	Ortaokul	116	133,66				
	Lise	35	91,36				
Sürdürme çabası-İsrar	Anaokulu	16	149,06	3	7,50	,057	
	İlkokul	83	120,60				
	Ortaokul	116	132,90				
	Lise	35	101,81				
Ölçek Geneli	Anaokulu	16	114,19	3	11,10	,011**	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
	İlkokul	83	126,64				
	Ortaokul	116	136,62				
	Lise	35	91,11				

**p<0,05

Tablo 12 incelendiğinde, okul müdürlerinin özyeterliliklerine ilişkin algılarının alt boyutları olan başlama ($\chi^2 = 6,81$ p=,078) ve sürdürme çabası- ısrar($\chi^2 = 7,50$ p=,057) için anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Fakat yılmama ($\chi^2 = 11,30$ p=,010) alt boyutunda ve ölçek gelenine ($\chi^2 = 11,10$ p=,011) bakıldığında okul müdürlerinin algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu farklılığın tespiti Tablo13'te Mann Whitney-U testiyle sağlanmıştır. Tablo12' de alt boyutlar ve ölçek genelinin sıra ortalama puanlarına bakıldığında, okullar yapı itibariyle birbirinden farklı olduğu için alt kademedan üst kademeye doğru gidildikçe sorunların da farklı olacağından lise okul müdürlerinin kriz yönetiminde yaşadıkları sorunlar nedeniyle kendi özyeterliliklerine karşı olumsuz algı geliştirdikleri söylenebilir.

Tablo 13.Yılmama Alt Boyutu ve Ölçek Genelinin Okulun Türü Değişkenine göre MWU Testi Sonuçları

Boyutlar	Okulun Türü	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplamı	U	Z	P
Yılmama	İlkokul	83	65,15	5407	983	-2,789	,005**
	Lise	35	46,10	1613			
	Ortaokul	116	82,00	9512	1333	-3,103	,002**
	Lise	35	56,10	1963			
Ölçek Geneli	İlkokul	83	64,72	5371	1019	-2,557	,011**
	Lise	35	47,13	1649			
	Ortaokul	116	82,16	9530	1315	-3,156	,002**
	Lise	35	55,59	1945			

**p<0,05

Tablo 13'teki Mann Whitney *U* testi Sonuçları incelendiğinde yılmama boyutu ve ölçek geneli için okul müdürlerinin algılarında ($p=,005$; $p=,002$ ve $p=,011$; $p=,002$) anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre fark lise ile diğer (ilkokul ve ortaokul) arasında çıkmıştır. Fark lisede görev yapan okul müdürlerinin aleyhinedir. Bunun nedenleri lise ve ilkokul müdürleri arasında, lise müdürlerinin çok boyutlu ve karmaşık işlerle meşgul oldukları ve bu durumun ilkokul müdürlerine göre kendilerini daha fazla yıldırıldığı söylenebilir. Liselerde okuyan öğrencilerin gelişimsel açıdan ergenlik döneminde olmaları, akademik açıdan üniversiteye hazırlık döneminde olmaları, lise müdürlerini daha çok sorunla uğraşmaya itmektedir. Bu durum onlarda daha fazla yılgınlık yaşamalarına neden olabilir. Lise ve ortaokul arasında ise, ortaokul müdürlerinin lisedeki müdürlere oranla öğrencilerin gelişim dönemleri, bu dönemin okul yönetim sorunlarına yansımaları açısından önemli olabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuç, tartışma ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin özyeterliliklerine ilişkin algıları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin özyeterlilik boyutlarından *başlama* boyutuna ilişkin algıları “tamamen katılıyorum” düzeyinde, diğer boyutlarından sırasıyla, *yılmama* ve *sürdürme çabası-ısrar* boyutlarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” düzeyinde, ölçek genelinde “katılıyorum” düzeyindedir. Bu bağlamda, başlama boyutunun yüksek olması okul müdürlerinin girişime başlama konusunda hevesli olmaları, ancak işin sürdürülmesi sırasında karşılaştıkları engellerin sürdürme boyutunda özyeterlilik algılarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Çalışmada okul müdürlerinin özyeterliliklerine ilişkin yargılara verdiği yanıtlarla okul müdürlerinin “yüksek” düzeyde özyeterlilik algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle Şanlıurfa’da görev yapan okul müdürlerinin özyeterliliklerine yönelik algılarının olumlu olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca müdürlerin yaptıkları işlerde yeni bir şeyler denemekten kaçınmayan, başaracaklarına, problemlerin üstesinden gelebileceklerine inanan olumlu özyeterlilik algılarına sahip oldukları söylenebilir. Bu bulgu alanyazındaki diğer araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Okutan ve Kahveci’ nin (2012) Rize’de yaptığı araştırma sonucunda müdürlerin genel özyeterlilik inançlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Aydın’ın (2010) Gümüşhane’de okul müdürlerine yönelik yaptığı çalışmada okul müdürlerinin genel özyeterlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Duran ‘ın (2016) araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin algılarına göre okul yöneticilerinin özyeterlilik ve mutluluk düzeylerinin iyi düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

Ayrıca Federici ve Skaalvik (2012), Lovell (2009) ve Ata (2015) da yapmış oldukları araştırmalarda okul müdürlerinin özyeterlilik algı düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bireyin eyleme geçmesini etkileyen özyeterlilik algısı bireyin motivasyonunu artırabilir ya da azaltabilir. Olumlu özyeterliliğe sahip bireyler herhangi bir işe kolayca girer, problemler karşısında daha dayanıklı olur ve bunların üstesinden azimle gelmeye çalışırlar. Araştırmada okul müdürlerinin özyeterliliklerinin “yüksek” çıkması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durum okul müdürlerin okulla ilgili doğru kararlar alabilmelerine, yaptıkları işlerde başarılı olmalarına, okulun işleyişini etkili ve verimli olarak yönetmelerine bu sayede okulun topluma daha iyi ve nitelikli insanlar kazandırmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının, *öğrenim durumu* değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu alanyazındaki diğer araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Parlar (2009) yöneticilerin özyeterlilik algılamaları ve çatışma yönetim stilleri ile eğitim düzeyleri, arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duran (2016) okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin özyeterlilikleriyle ilişkisi adlı çalışmada ve Kılıç Tan (2017) okul örgütü yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki ortaya çıkarmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada, okul yöneticilerin eğitim düzeyi ile özyeterlilik algısı arasında herhangi bir fark bulunmamıştır.

Okul müdürlerinin özyeterlilik algılarının, *yöneticilik kıdemi* (1-5, 6-10, 11-15, 16 yıl ve üstü) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu alanyazındaki diğer araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ata (2015), okul yöneticilerinin özyeterlilik inançları ile etkili okul liderliği arasındaki ilişkiyi değerlendirdiği çalışmada okul yöneticilerinin özyeterlilik inançlarının bulundukları kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediğini tespit etmiştir. Nye (2008), müdürlerin özyeterlilikleri ve bunu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada, okul müdürü özyeterlilikleri ile müdürlük tecrübesi arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını bulmuştur. Moran ve Gareis (2005) tarafından okul müdürlerinin özyeterliliklerini ölçmek amacıyla Virginia’da 554 halk okulu müdürü ile çalışmışlar ve okul müdürlerinin müdürlük deneyim süreleri ile müdürlük öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Okul müdürlerinin “*Okulun türü*” değişkenine göre özyeterliliklerine ilişkin algılarının *Başlama* ve *sürdürme çabası-ısrar* boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. *Yılmama* boyutunda ve ölçek genelinde ise anlamlı fark olduğu

saptanmıştır.Ölçek genelinde ve *yılmama* boyutundaki fark lise ile diğer (ilkokul ve ortaokul) arasında çıkmıştır. Fark lisede görev yapan okul müdürlerinin aleyhinedir. Bu farklılığın nedeni lise müdürlerinin ergenlik dönemine denk gelen öğrenci profilinin olması onların mesleki ve ahlaki açıdan, gerek öğrencilere gerekse çevresine karşı daha fazla sorumluluk sahibi olmasına ve bu sorumlulukları karşılayamadıklarından kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olduğu yorumu getirilebilir.Bu bulgu alanyazındaki diğer araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.Izgar ve Dilmaç (2008), yönetici adayı öğretmenlerin özyeterlilik algıları ve epistemolojik inançlarının incelediği çalışmasında okul yöneticilerinin özyeterlilik inançlarının okulun türüne göre anlamlı farklılık olduğu tespit etmiştir. Buna karşın Görgülü, Küçükali ve Ada (2013), okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterliliklerini değerlendirdiği çalışmasında okul yöneticilerinin özyeterlilik inançlarının okulun türüne göre anlamlı bir fark göstermediğini bulmuştur. Bunun nedeni araştırma yapılan örneklemin farklı olmasıdır.

Okul müdürlerinin “*Okulun bulunduğu yerleşim yeri*” değişkenine göre özyeterliliklerine ilişkin algılarının sadece *yılmama* boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu fark köyde görev yapan okul müdürlerinin lehinedir. Bu durumun nedeni il ve ilçedeki müdürler, kendi yöneticilik rolleriyle ilgili birçok görev ve sorumluluğu yerine getirme sürecinde karmaşık ve zor problemlerle karşılaşmakta, bunun sonucunda ise görevleri istenen düzeyde yerine getirememektedirler. Bu durumun ise müdürlerin kendilerine karşı olumsuz algı geliştirmelerine neden olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bireyin davranışında özyeterlilik algısı etkili olduğundan okul müdürlerinin çözüm üretebilmeleri, planlama yapmaları ve sorun varsa kaynağına inmeleri ve okulun amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için güçlü özyeterlilik hissine sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin olumlu özyeterlilik algıları okulun geliştirilme sürecine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2.Öneriler

Araştırma sonuçlarını ilişkin öneriler uygulayıcı ve araştırmacılar için ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Araştırma bulgularına göre uygulayıcılar için aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Müdürlerin özyeterlilik düzeylerini yüksek tutmaları için uzmanlık becerilerin artırılmasına yönelik eğitimler düzenlenebilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından lise müdürlerinin özyeterlilik inançları üzerinde olumlu algı yaratabilmek için lise müdürlerinin iş ortamları ve koşulları iyileştirilebilir.
- Okul müdürlerinin görevlerine yönelik işleri sürdürmeleri için amirleri tarafından psikolojik destek ve güven verilmesi, sürdürme yeterliklerini geliştirebilir.

5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler

- Araştırmada veri toplama aracı olarak Genel Özyeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çalışmasının sınırlılıkları göz önüne alındığında, nitel araştırma teknikleri aracılığı ile kapsamlı ve derinlemesine bilgi toplama çalışmaları yapılabilir.
- Araştırmada başka farklı değişkenlerle (cinsiyet, yaş,medeni durum vb.)ele alınabilir.
- Araştırma Şanlıurfa ilinde görev yapan okul müdürleri ile sınırlandırılmıştır. Bu konuda daha genel sonuçlara ulaşabilmek için araştırma Türkiye geneli yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul, Beta Yayınevi.
- Akçay, C. (1996). *Okul Yönetim*. Ankara, 72 Ofset Tesisleri.
- Akgün, Ö. E. (2008). Bilgisayar öz-yeterlik inançları. D. Deryakulu (Ed.). *Bilişim Teknolojileri Öğretiminde Sosyo-Psikolojik Değişkenler* (s. 1-26). Ankara, Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Akın, U. (2014). Okul Müdürlerinin İnisiyatif Alma Düzeyleri İle Öz-Yeterlikleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Educational Administration: Theory And Practice*, 20(2), 125-149.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). “Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi”, *İlköğretim Online*, Cilt 8, Sayı 3, s.709-719.
- Ata, E. (2015). *Okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları ile etkili okul liderliği arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, O. (2010) . Çalışanların özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi. Trabzon.
- Aydiner, B.B. (2011) “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçlarının Alt Boyutlarının Genel Öz-Yeterlik Yaşam Doyumu Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Ayık, A., Savaş, M ve Yücel, E (2015). İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Genel Özyeterlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 193-210.
- Baltacı, H. (2008). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Bilgisayar Tutumları ile Özyeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. (1989) *Social cognitive theory*, In R. Vasta (Ed.), *Annals of Child Development*. Vol.6, Six Theories Of Child Development (pp.1-60), Greenwich.
- Bandura, A. (1989). Regulation of Cognitive Process Through Perceived Self- Efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5): 729 – 735.

- Bandura, A., (1994), "Self-Efficacy", In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol: 4, p. 71–81), New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Besler, S. ve Oktal, Ö. (2012). *Yönetim bilimi I*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bıkmaz, F. H. (2002). "Fen Öğretiminde Öz-Yeterlik İnancı Ölçeği", *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, C. 1, S. 2,s. 197-210.
- Bolat, O. İ.(2011). "Özyeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt 11, Sayı 2, s. 255 – 266.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis: For applied research*. New York: Guilford.
- Bülbül, T. ve Çuhadar, C.(2012). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları İle Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 12, Sayı 23, 474 – 499.
- Büyükduman, F. İ.(2006).*İngilizce Öğretmenlerinin İngilizce Dil Bilgisi ve Öğretmenlik Becerilerine İlişkin Öz-Yeterlik Algıları*, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihan, B.B.(2014). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretmenlik Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik, Sportif ve Öğretmenlik Özyeterlilik Algılarının İncelenmesi*, Doktora Tezi , Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.Net;; 2010. p.275-285.
- Çolakoğlu, Ö. M., (2009) *Arcs Motivasyon Modeli Kullanılarak Oluşturulan Ders Modüllerinin Harmanlanmış Öğretim Uygulamalarındaki Öğrenci Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Dede, Y. (2008). Matematik Öğretmenlerinin Öğretimlerine Yönelik Öz-Yeterlik İnançları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4): 741 – 757.

- Demircan, A.N. (2012).*Ortaöğretim Okullarında Aile Katılımı: Ölçek Uyarlaması*, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Demirtaş, H. ve Çağlar, Ç. (2012). Okul Müdürlerinin Özyeterlik İnançları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1-22.
- Deniz, M., Demirel, E. T. ve Ramazanoğlu, F. (2008). Yönetici performansını değerlendirmede iki önemli değişken: planlama tutumu ve denetim zamanı (gençlik ve spor genel müdürlüğü örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 175-194.
- Doğan Laçın, B.G.(2015).*Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Üniversite Öğrencilerinde Özyeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri*.Yüksek Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara.
- Donald, M. G. (2003). *Handbook of Self and Identity*. Guilford Press.
- Drucker, P., F. (1992) *Etkin yöneticilik* (çev. A. Özden ve N. Tunalı). İstanbul, ETİ Kitapları.
- Duran,A.(2016).*Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz-Yeterlilikleriyle İlişkisi (Amasya İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi,Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Düz,İ.(2015).*Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öğrenmeye Yönelik İnançları İle Eğitim Öğretme Özyeterlilikleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Ekici, G. (2006), “ilköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Profilleri ile Öğretmen Öz-yeterlilik inançları Arasındaki ilişkinin Değerlendirilmesi”, *Ulusal Sınıf Öğretmenliği Kongresi*, c.2: 383-394, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Ekici, G. (2006). ‘Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Öğretmen Özyeterlilik İnançları Üzerine Bir Araştırma’, *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi* , (24) pp, 87-96.
- Elibol, F. (2007), “12-36 Aylar Arasında Çocuğa Sahip Annelere Verilen Grup Eğitiminin Annelerin Anne Babalık Görevlerinde Özyeterliliklerine Yönelik

- Katkısının İncelenmesi*”,Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, E. (2006). *Probleme Dayalı Öğrenmenin Öğrenme Ürünlerine, Problem Çözme Becerisine ve Özyeterlik Algı Düzeyine Etkisi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
- Erden,E.(2007).*Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretimi Özyeterlilik İnançlarının Öğrencilerin Fen Tutumları ve Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir.
- Erdoğan, İ. (2000), *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. (2.Baskı). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*.(6.Baskı). İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- Erkorkmaz, Ü.,Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K.,Sanisoğlu, S. Y (2013), “Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri”,*Türkiye Klinikleri J Med Sci*, Cilt.33, Sayı:1, s.210-23.
- Everard, K.B., Morris, G. ve Wilson, I. (2004). *Effective school management*. California: SAGE Publications.
- Federici, R. A.& Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy and work engagement: ASeSing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Soc. Psychol. Educ*,14(4), 576-600.
- Federici, R.A. (2013). Principals' Self-Efficacy: Relations With Job Autonomy, JobSatisfaction, And Contextual Constraints. *European Journal Of Psychology OfEducation*, 28,(1), 73-86.
- Fırat, H.(2013). *Adana İl Merkezindeki İlkokullarda Görevli Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri*. Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara, Seçkin Yayınları.
- Giray, N. (2006). *Okul Yöneticilerinin Yönetimsel Karar Verme/Problem Çözme Yeterliliği*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökhanbaş,(2016).<http://gokhanbas51.blogcu.com/egitim-yonetimi-ve-egitim-yoneticiligi/4996904>(Erişim Tarihi 13 Aralık 2016).

- Gözüm,S. ve Aksayan,S. (1999). Öz-Etkililik-Yeterlik Ölçeği'nin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Atatürk Üniversitesi HYO Dergisi*, 2(1): 21-34.
- Grimes, D. (2011). “An Analysis of How Self-Efficacy Relates to The Driver's of The Active Sport Tourist”, Master of Hospitality Administration, University of Nevada, Las Vegas.
- Gülebağlan, C. (2003). *Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin Mesleki Yeterlilik Alguları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Görgülü, D., Küçükali, R.,Ada,Ş. (2013). Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Öz-Yeterlilikleri, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 3(2). 53-71.
- Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi*, Konya, Mikro Yayıncılık.
- Gürsel, M. (2003). *Okul Yönetimi Kuramsal ve Uygulamalı*, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Gürsel, M. (2006). *Okul Yönetimi Kuramsal ve Uygulamalı*, 6.Baskı, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Hızlıok,A.(2012).*İlköğretim Birinci Kademe 4. Sınıf Fen ve Teknoloji Dersinde Uygulanan Bilimsel Süreç Becerileri Temelli Etkinliklerin Öğrencilerin Fen ve Teknoloji Özyeterliliklerine ve Akademik Başarılarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. R.(2008), “Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit”,*Electronic Journal of Business ResearchMethods*, Vol. 6, No:1, s.53-60.
- Hoy, A. W. ve Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: a comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21, 343-356.
- Hu, Li-tze., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6(1), 1-55.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul , Beta Yayıncılık.

- İnandı, Y., Tunç, B., & Gündüz, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları ile Çatışmayı Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory And Practice]*, 19(2), 275-294.
- İnandı, Y., Yeşil, H., Karayepe, R., Uzun, A. (2015) Öğretmenlerin ve Okul Müdürlerinin Özyeterlikleri ile Değişime Gösterdikleri Direnç Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 564-581
- İsrail, E. (2007). *Özdüzenleme Eğitimi, Fen Başarısı ve Özyeterlilik*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaleli, F. (2016). *Özyeterlilik ile Akademik Başarıya GÜdülenme Arasındaki İlişki Ortaokul Öğrencileri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabatak, S. (2015). *Okul Yöneticisi Yetiştirmede Web Tabanlı Problem Temelli Öğrenmenin Katılımcıların Öz-Yeterlik İnançlarına ve Yöneticilik Mesleğine İlişkin Tutumlarına Etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karacaoğlu, T. (2011). *Okul Yöneticilerinin Kendilerini Yönetme Becerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Karasar, N. (1999), *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (9. Basım), Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartopu, S. (2015) *Özyeterlilik Kimlik Duygusu & Dindarlık Eğilimi*, Gümüşhane, Gümüşhane Üniversitesi Yayınları.
- Kaya, Y.K. (1986). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. 3. Basım. Ankara, Bilim Yayınları.
- Kaya, Y.K. (1993). *Eğitim yönetimi: kuram ve Türkiye'deki uygulama*, 6. Baskı, Bilim Yayıncılık.
- Kaya, Y.K. (1996). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara, Bilim Yayınları.
- Kılıç Tan., N. (2017). *Okul Örgütü Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri Ve Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Kiremit, H., (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji ile ilgili Özyeterlik İnançlarının Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Koçel, T.(2001). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Koçel, T.(2010). *İşletme Yöneticiliği*. (12. Basım). İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Korkmaz, İ. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Korkmaz, Ö.(2011). “Öğretmen Adaylarının Öğretim Materyallerinden Yararlanmaya Dönük Özyeterlilik Algıları”, *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, s.1-17.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi: Sivas İli Örneği*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kumar, R ve Lal, R (2006). "The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, July, Vol. 32, No. 3, pp. 249-254.
- Kurbanoglu, S.(2004). “Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi”, *Bilgi Dünyası*, Cilt 5, Sayı 2, s.137-152.
- Kurt,T.(2012).Öğretmenlerin Özyeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları.*Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*,10(2), 195-227.
- Kutlay, Y.(2012). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz-Yeterliliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Isparta.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2008). Linking Leadership To Student Learning: The Contributions Of Leader Efficacy. *Educational Administration Quarterly* ,44(4), 496-528.
- Linnenrink, E. A.; Pintrich, P. R.(2003). The Role Of Self-Efficacy Beliefs in Student Engagement And Learning in The Classroom. (Ebsco Host Research Databases *Academic Search Premier, Reading & Writing Quarterly*, Apr-Jun., Vol. 19 Issue 2, p119, 19p; AN 9515902).
- Lovell, C. W. (2009). *An investigation of school principals' sense of efficacy and indicators of school effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri. Columbia, Columbia.

- Luszczynska, A, Scholz, U ve Schwarzer, R. (2005). "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies", *The Journal of Psychology*, Vol. 139, No. 5, pp. 439-457.
- Maccabe, P. P.(2003). Enhancing Self-Efficacy For High Stakes Reading Tests.*Reading Teacher*, 57 (1) , p12-20.
- Marijane, F.(1999). Aplay Therapy İntervention And Its Relationship To Self- Efficacy And Learning Behaviors. *Professional School Counseling*, 2 (3), 194-204.
- Mccollum, D. L. & Kajs, L. T. (2009). Examining The Relationship Between School Administrators' Efficacy And Goal Orientations. *Educational Research Quarterly*, 32(3), 29-46.
- Mccullers, J. F. &Bozeman, W. (2010). *Principal Self-Efficacy: The Effect Of No Child Left Behind And Florida School Grades*. NASP Bulletin, 94 (1), 53-74
- Mcmaster, P.B.(2005). *The Develoment Of Self-Efficacy İn The Teaching Of Reading*. The College of William and Mary in Virginia.
- Melik, G.,(2014).*Öğretmenlerin Özyeterlik ve Performans Yönetimi Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayınları.
- Montolbano, J. (2001). *Utilizing Action Research to Enhance Self-Efficacy Beliefs of Elementary School Students*. Unpublished PhD Thesis, Hofstra University.
- Moran, M. T. & Gareis, C. R. (2005, November). *Cultivating principals' sense of efficacy supports that matters*. Presented At The Annual Meeting of The University Council for Educational Administration, Nashville.
- Mudasiru, O.Y. (2005). 'An Investigation Into Teacher's Self-Efficacy In Implementing Computer Education in Nigerian Secondary Schools', *Meridian: A Middle School Technologies Journal a Service of NC State University*, Raleigh, NC. 8, 2.
- Munro BH. Statistical Methods For Health Care Research. Philadelphia: *Lippincott Williams & Wilkins*; 2005. p.351-76.
- Nye, G. D. (2008). *Principals leadership belief: Are personel and enviromental influences related to self-efficacy*. Unpublished doctoral dissertation, North Texas University, Teksas.

- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Genel Öz Yeterlik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Okçu, V. (2006). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Toplam Kalite Yönetimine İlişkin Yönelimler*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Okursoy, F.T. (2016). *Öğretmenlerin Özyeterlik Algıları İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Onaran, O. (1981), *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 470, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Onurlubaş, E. (2015). *Tüketicilerin Gıda Güvenliği Konusunda Bilinç Düzeylerinin Ölçülmesi: Tokat İli Örneği*, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Ökmen, M. ve Parlak, B. (2010). *Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler, Yaklaşımlar ve Mevzuat*, Bursa, Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Özalp Türetgen, İ. (2005). *Kendini Ayarlama, Öz Etkinlik ve Dominantlık Özellikleri ile Birlikte Cinsiyet Değişkenlerinin Lider Olarak Algılanmadaki Etkisini DeneySEL ve Alan Çalışmalarında İncelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özalp İ., Ağlargoş O., Paşaoğlu D. Şakat N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon-I*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, S. (2000). *Okul yönetimi*. Yönetici Adaylarının Eğitimi Semineri. Ankara, Gazi Üniversitesi Basımevi.
- Özdoğu, S. (2004), *Kariyer Geliştirme Girişiminin Proaktif Özelliği ve Rol Ötesi Özyeterliliğiyle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özenoğlu, H. K. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Özerkan, E. (2007). “Öğretmenlerin Öz-yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özgün, T. (2015). *Bilişim Teknolojileri İle İşletme Stratejileri Arasındaki Uyumun Faktör Analizi Yöntemi ile Ölçülebilirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pajares, F. (1996). “Self-efficacy Beliefs in Academic Settings”, *Review of Educational Research*, 66 (4), 543-578.
- Pajares, F. (2002). *Overview of Social Cognitive Theory and of Self Efficacy*, <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html> Erişim Tarihi: 7 Aralık 2016.
- Pajares, F. (2007). Current Directions in Self-efficacy Research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.). *Advances in Motivation and Achievement*, Volume 10, (pp. 1-49). Greenwich.
- Palmer, D. H. (2006). “Durability Of Changes İn Self-Efficacy of Preservice Primary Teachers”. *International Journal of Science Education*, 28 , 655-71.
- Parlar, H. (2009). *Ticaret Meslek Lisesi Yöneticilerinin Özyeterlilik ve Çatışma Yönetimi Anlayışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pietsch, J., Walker, R., Chapman, E. (2003). ‘The Relationship among Self-Concept, Self-Efficacy and Performance in Mathematics During Secondary School’, *Journal of Educational Psychology*, 95, 3, 589-603.
- Rackely, R. A. (2004). *A Longitudinal Investigation Of Change İn Teacher Efficacy And Perceptions Of Leadership Following Participation In A Technology Integration Program*. Studies Of Teaxs A&M University.
- Sağlam, F. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Derslerinde Bilgi Teknolojisi Kaynaklarından Yararlanma Öz-Yeterlikleri ve Etki Algılarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Saraç G. (2004). *"İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Denetim Odaklarına Göre Yetkilerini Kullanma Eğilimlerinin İncelenmesi"*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schermerhorn, J.R. (2008). *Management*. USA: John Wiley & Sons.
- Schermelleh, E.K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schunk, D. H. (1990). "Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning", *Educational Psychologist*, 25 (1).
- Schwarzer, R. ve Fuchs, R. :1995 "Changing risk behaviors and adopting health behaviors the role of self-efficacy beliefs.A Bandura(ed). Self-efficacy in Changing Societies" New York, Cambridge University Pres, s.259-288
- Senemoğlu, N. (1997). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya*. Birinci Baskı, Ankara, Spot Matbaacılık.
- Sezgin, F. (2013) Sosyal bir sistem olarak okul. S. Özdemir (Editör). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* (s. 63-100). Ankara, Pegem Akademi.
- Sherer M, Adams CH (1983) *Construct validation of the Self-Efficacy Scale*. Psychol Rep, 53:899-902.
- Sherer M, Maddux JE, Mercandante B ve ark. (1982) *The Self- Efficacy Scale: construction and validation*. Psychol Rep, 51: 663-671.
- Simith, W., Guarino, A., Storm, P. & Adams, O. (2006). Effective Teaching and Learning Enviroments and Principal Self-Efficacy. *Journal Of Reseach For Educational Leaders*,3(2),4-23.15
- Şişman, M. ve Turan, T. (2004).Eğitim ve Okul Yönetimi . Y. Özden (ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*, Ankara, Pegem A yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. (7.Baskı). Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Tschannen-Moran, M. And Gareis, C. R. (2007). Cultivating Principals' Self-Efficacy:Supports That Matter. *Journal Of School Leadership*, 17(1), 89-113.
- Turcan,H,G. (2011). *İlköğretim Öğretmelerinin Özyeterlilik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Türedi, E.(2015).*Özyeterlik, Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi İlişkisi -Cinsiyet Ve Deneyim Süresi Açısından Resmi Okul Ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*-Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Mersin.
- Türk, Ö. (2008), “*İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Özyeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*”,Yüksek Lisans Tezi,Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uğur, C. (2010). *Okul Yöneticilerinin Bilgisayar Öz-Yeterlik Algıları ve Bilgisayar Kaygılarının, Bilgisayar Teknolojileri Kullanma Düzeylerine Etkisi*.Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Ulgar, L.(1996). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi*, İstanbul, Beta Yayın Dağıtım.
- Urton, K. , Wilbert, J. And Hennemann, T. (2014). Attitudes Towards Inclusion And SelfefficacyOf Principals And Teachers. *Learning Disabilities - A Contemporary Journal*, 12(2), 151-168.
- Uzel,A(2009).*Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Özyeterlilik Algılarının ve Öğrenme ihtiyaçlarının Belirlenmesi*,Yüksek Lisans Tezi,Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Ünal K. G. ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri ile Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7: 92 – 99.
- Ünay, E.(2012). *Bireysel Destek Eğitiminin Kaynaştırma Öğrencilerinin Matematik Başarıları ve Özyeterlilik Algıları Üzerindeki Etkililiği*,Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,İzmir.
- Yaman, S., Koray, Ö. C., Altunçekiç, A. (2004). Fen bilgisi öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 355-366.
- Yavaş, T.(2012).*Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri*, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Elazığ.
- Yıldırım, F ve İlhan, İ.Ö. (2010), “Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması,” *Türk Psikiyatri Dergisi*, c.4, s.21:90 301-308

- Yıldırım,Y.(2013).*İlkokul Yöneticilerinin Yöneticilik Etkililikleri ile Çatışmayı Yönetim Biçimlerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması(İstanbul Kadıköy Örneği)*, yüksek lisans, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Yılmaz, K ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008), “Primary School Teachers’Belief of Efficacy,” *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, vol: 41, no: 2: 143-167, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/837/10588.pdf> 16 Ocak 2017.
- Yılmaz, M ve Köseoğlu, P. (2004). Yabancı Dilde Hazırlanan Bir Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*,(27):260–267.
- Waltz CF, Strickland OL, Lenz ER.Measurementin Nursing and Health Research. New York: *SpringerPublishing Company*; 2010. p.176-8.
- Wang J, Wang X. Structural Equation Modeling:Applications Using Mplus: *methods and applications*.West Sussex: John Wiley & Sons; 2012. p.5
- Wintering, V. O. (2008). *The Relationship Between K-12 Principal Leadership Self-Efficacy And Acedemic Perpormance* (Unpublished Doctoral Dissertation). Capella University. Proquest Dissertations and Theses Global Veri Tabanında Ulaşılabilir (UMI No: 3339303).

EKLER

EK1: İzin Belgesi



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-602.04.01-E.6730479
Konu : Ayşe GÜLPINAR'ın Anket İzni

11.05.2017

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 28/04/2017 tarih ve 57416 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden Ayşe GÜLPINAR'ın "Okul Yöneticilerinin Özyeterliklerine İlişkin Algıları ile Gösterdikleri Yönetim Tarzları Arasındaki İlişki (Şanlıurfa İli Örneği)" konulu tez çalışmasında kullanacağı, "Yöneticilerin Yönetim Tarzı" Anketinin İlimiz Merkez ve İlçelerindeki değişik tür ve düzeydeki okul müdürlerine uygulaması ile ilgili izin isteği değerlendirilmiş olup;

İlgi yazınız ekindeki anketin eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Arif KIRIKÇI
İl Millî Eğitim Müdür V.

Adres: Hamidiye Mah. Necmettin Cevheri Cad. No:20/ŞANLIURFA
Elektronik Ağ: sanliurfa.meb.gov.tr
e-posta: arge63@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Birgül ZERAY V.H.K.İ.
Tel: (0414) 2806357
Faks: (0414) 2806399

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5254-b486-36ba-853e-5f15 kodu ile teyit edilebilir.

EK2:Genel Özyeterlilik Ölçeği

Değerli Yöneticiler,

Bu araştırmanın sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu nedenle hiçbir soruyu atlamaksızın tüm soruları içtenlikle doğru olarak yanıtlamanız önemlidir. Katkınız için çok teşekkür ederim.

Ayşe GÜLPINAR

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Öğrenim Durumunuz: Lisans () Lisansüstü ()
2. Yöneticilik Kıdeminiz: 1-5 Yıl() 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 Yıl ve üstü ()
3. Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri: Köy () İlçe Merkezi () İl Merkezi ()
4. Okulun Türü: Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Genel Özyeterlilik Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.					
2. Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.					
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarıya kadar uğraşırım.					
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.					
5. Her şeyi yarım bırakırım.					
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.					
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.					
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.					
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.					
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.					
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.					
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.					

13. Başarısızlık benim azmimi artırır.					
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.					
15. Kendine güvenen biriyim.					
16. Kolayca pes ederim.					
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.					



OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZYETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yazar Ayşe Gülpinar

Gönderim Tarihi: 27-Şub-2018 10:44 AM (UTC+0200)

Gönderim Numarası: 922202679

Dosya adı: tez_cel.docx (218.02K)

Kelime sayısı: 15567

Karakter sayısı: 115557

Celal YILMAZ

Bilgisayar Uzmanı

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZYETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%**23**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**16**

İNTERNET
KAYNAKLARI

%**7**

YAYINLAR

%**14**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

acikerisim.deu.edu.tr
İnternet Kaynağı

%**3**

2

Submitted to Yeditepe University
Öğrenci Ödevi

%**2**

3

acikerisim.selcuk.edu.tr:8080
İnternet Kaynağı

%**2**

4

www.turkpsikiyatri.com
İnternet Kaynağı

%**2**

5

Submitted to Gaziosmanpasa Universitesi
Öğrenci Ödevi

%**1**

6

Submitted to Istanbul Aydın University
Öğrenci Ödevi

%**1**

7

Submitted to Bahcesehir University
Öğrenci Ödevi

%**1**

8

Submitted to Trakya University
Öğrenci Ödevi

%**1**

Celal YILMAZ

Bilgi Kaynakları İşletmeni

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Ayşe GÜLPINAR

Doğum Tarihi ve Yeri: 28.07.1988-Şanlıurfa/Birecik

EĞİTİM DURUMU

Mezun Olduğu İlköğretim: Halit Gülpınar İ.Ö.O

Mezun Olduğu Lise: Açık Öğretim Lisesi

Lisans Diploması: Pamukkale Üniversitesi- Eğitim Fakültesi-Okul öncesi Öğretmenliği

Yüksek Lisans: Fırat Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Eğitim Yönetimi bilim Dalı

Yabancı Dil: İngilizce

İŞ DENEYİMİ

2012-2018: Milli Eğitim Bakanlığı-Okul öncesi Öğretmenliği