



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 1, Article Number: 1C0318

EDUCATION SCIENCES

Received: October 2010

Accepted: January 2011

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

M. Bahattin Acat

Osman Özyurt

Engin Karadağ

Eskisehir Osmangazi University

enginkaradag@ogu.edu.tr

Eskisehir-Turkey

İLKÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLERİNİN MEVZUAT GÖREVLERİ ÖZ-YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuatta belirtilen görevlere ilişkin öz-yeterlilik düzeylerini saptanmıştır. Tarama modelinde tasarlanan araştırmanın çalışma grubunu 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Ordu ili sınırlarından görev yapmakta olan 180 kamu ilköğretim okulu müdürü oluşturmuştur. Veriler araştırma kapsamında geliştirilen Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Ölçeği aracılığı ile elde edilmiştir. Araştırmada verilerin çözümlenmesinde t-testi, Kruskal Wallis-H testi ve Many Whitney-U testinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular okul müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu ve özellikle kıdem arttıkça öz-yeterlilik düzeylerinin arttığını göstermiştir. Araştırmada elde edilen bulgular literatüre dayalı olarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim Okulu, Müdür, Öz-Yeterlilik, Görev, Görev Tanımları

EVALUATION OF ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS' SELF-EFFICACY LEVELS ABOUT LEGISLATION TASKS

ABSTRACT

This study aims to evaluate self-efficacy levels of elementary school principals relating to the tasks specified in the legislation. This research is designed as a scanning model and the sample of the study consists of 180 public elementary school principals who are working in provincial border of Ordu in 2008-2009 academic years. The data were gathered through using Legislation tasks Self-Efficacy Scale which is designed by researcher. The data were analyzed by using t-test, Kruskal Wallis-H test and Many Whitney-U test. The results suggest that school principal self-efficacy levels about legislation tasks are high and when seniority increase; accordingly self-efficacy levels also increase. Finally the findings of research are discussed based on literature.

Keywords: Elementary School, Principal, Self-Efficacy, Task, Task Descriptions

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Öğretmen stresi, öğretmenin yaptığı işte depresyon, hayal kırıklığı, gerginlik, kaygı, sinir gibi mutsuzluk veren olumsuz duyguları yaşamaması olarak ifade edilmektedir (Kyriacou, 2001). Her meslek mensubu gibi öğretmenler üzerindeki stres de onların performanslarının düşürmekte, işten uzaklaşmalarına ve önemli mesleki kayıplara sebep olabilmektedir (Quick, Quick, Nelson, and Hurrell, 1997).

Günümüzde hızlanan rekabet ortamında eğitim sistemleri için iki anahtar sözcük görev ve yeterliliktir. Bu kavramlar aslen farklı şeyleri ifade etmelerine karşın birbirleri ile ilişkili kavramlardır. Kişinin yeterliliğini ortaya koymak için, öncelikle yapılması gereken işlerin, yani görevlerin bulunması gerekmektedir. Kişinin kendi yeterliliğine ilişkin bu durum literatürde öz-yeterlilik olarak ifade edilmektedir. Öz-yeterlilik kişinin dünya ile mücadele etmesine imkân veren kişilik özelliği olarak nitelendirilmektedir (Barfield ve Burlingame, 1974, s.10). Öz-yeterlilik kavramını, çeyrek yüzyıl önce inançlar ve yargılar kavramı ile ilişkilendirerek tanımlayan ilk kişi Albert Bandura'dır. Bandura (1997) öz-yeterliliği, bireylerin yeteneklerini organize etme ve iş yapma inancı olarak tanımlamıştır (s.3). İnançlar, kişisel yapının en merkezi mekanizmasıdır. Öz-yeterlilik, bir amaç ya da görevi başarmak için sahip olunan yetenekleri eylem ya da etkinlik olarak gerçekleştirme şeklinde tanımlanabilir.

Öz-yeterlilik bireylerin kendileri için koydukları amaçları belirleyerek motivasyona katkı sağlar. İnsanlar kapasitelerine ne kadar çok inanırlar ise, çabaları o kadar çok ve sürekli olur (Bandura, 1993, 2000; Wood & Bandura, 1989). İnsanlar kapasitelerini aşan durumlardan ve işlerden kaçınırlar. Daha çok baş edebileceklerini düşündükleri aktiviteler ararlar. Yapılan işte istekli olmak, işin seçimi, problem çözme stratejilerine odaklanma, az korku ve endişe, olumlu duygusal tecrübeler gibi yüksek seviyede öz-yeterliliğin sonuçları, başarı sonuçlarını etkiler (Stipek, 1993). Yinede aynı özelliklere, fakat farklı öz-yeterliliğe sahip insanlar kullandıkları yöntem ve farklı bağlamlar dolayısıyla farklı seviyelerde performans gösterebilirler (Gist & Mitchell, 1992).

Öz-yeterlilik evrensel bir kişilik özelliği değildir. Aksine belirli durumlar içinde faaliyet belirleyici bir faktördür. Öz-yeterlilik kişinin farklı alan ve seviyelerde gösterdiği özel bir durumdur (Jones, 2002). Yöneticilerde yeterlilik özellikle belirli alanlarda çalışılmıştır. Liderlik ve yönetim alanındaki teorisyenlerin Rotter'in kontrol odağı teorisinden etkilendikleri söylenebilir. Aynı iddia, Bandura için de ileri sürülebilir. Bu kapsamda Bandura'nın, hem kontrol odağı hem de liderlik alanındaki etkililik yaklaşımını öğretmen yeterliliğine uyarlayarak teorik temeli bir adım daha ileriye götürdüğünü söylemek mümkündür. Çünkü Bandura'nın 1977 yılında yayınladığı *Öz-Yeterlilik: Davranışçı Değişim Kuramını Birleştirmeye Yönelik* adlı çalışması bu teorilerin bir sentezi niteliğindedir (Baloğlu ve Karadağ, 2008). Bandura (1977) bireylerin kendi yeterliklerinin, öz-yeterlilik ve sonuç alma etkililiği olmak üzere iki farklı yapıdan oluştuğunu ifade etmektedir. Öz-yeterlilik, bireyin herhangi bir konuda istenen başarı düzeyine ulaşabilmesi için karşılaşılabileceği güç durumların üstesinden gelebilmede kendi beceri ve yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır.

Literatürdeki daha çok öğretmen öz-yeterliliği üzerine yapılan tartışmalarla birlikte, müdürler için öz-yeterlilik kavramının bir inancı; etkililiğin ise amaca dönük gösterilmesi gereken eylemleri ifade ettiği açıktır. Gerçekte bu iki boyut yani, öz-yeterlilik ve etkililik alanları birbirlerinin tamamlayıcıları şeklinde ele alınabilir. Yani, müdürleri yönetim başarı için önce kendi güçlerine inanacak, sonra da sonuca etki eden faktörleri kontrol altına almaya çalışacaktır. Bu iki niteliğe sahip olma düzeyi de onların temel yeterlik ölçütü olarak değerlendirilecektir (Baloğlu ve Karadağ, 2008, s.578).

2. ÇALIŞMANIN ONEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Etkili ve olumlu bir öğretim ortamını ancak kaliteli bir okul yönetimi oluşturabilir. Bu nedenle ilköğretim okullarında görevli müdürlerin kendileriyle ilgili algılarına göre, 2508 sayılı Tebliğler Dergisinde yer alan "görev tanımlarında" belirtilen görevleri yapabilme açısından kendilerini yeterli hissetme düzeylerinin saptanmasıyla; müdürlerin görevleri ile ilgili güçlü, zayıf ve eksik yönleri belirlenmesi önem taşımaktadır. Böylece ilköğretim okulları müdürlerinin yasal görev tanımlarının değerlendirilmesi ve sorunlu alanların belirlenmesiyle, Eğitim ve Yönetim Bilimiyle ilgilenenlere, MEB merkez teşkilatı yönetici ve müdürlüğüne; görev tanımlarının oluşturulması, yorumlanması ve sorunlu alanların çözümünde yardımcı olabilecek etkili araçlar ortaya konabilir.

Bu önemden yola çıkılarak desenlenen araştırmanın amacı, ilköğretim okul müdürlerinin, 2508 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan görev tanımlarında belirtilen görevlere ilişkin öz-yeterliliklerini saptamaktadır. Bu kapsamda araştırma kapsamında aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

- İlköğretim okul müdürlerinin, 2508 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan görev tanımlarında belirtilen görevlere ilişkin öz-yeterlilik düzeyleri nedir?
- İlköğretim okul müdürlerinin, 2508 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan görev tanımlarında belirtilen görevlere ilişkin öz-yeterlilik düzeyleri müdürlerin; yaş, mesleki kıdemleri, müdürlük kıdemleri, atama durumları, öğretmenlik branşlarına göre farklılık göstermekte midir?

3. YÖNTEM (METHOD)

Araştırma tarama modeli kullanılarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte görülen ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir. Tarama modeli ile yapılan bir araştırmanın iki temel sınırlılığı vardır. Bunlar, veri bulma ile kontrol güçlüğüdür. Tarama modelleri; genel tarama modelleri ile örnek olay tarama modelleri olarak sınıflandırılabilir (McMillan & Schumacher, 2006).

3.1. Çalışma Grubu (Study Group)

Araştırmanın evrenini, 2008-2009 öğretim yılında Ordu ilinde 1-8 sınıflı ve müstakil müdürlüğü bulunan 209 ilköğretim okulu müdürü oluşturmuştur. Evren içinde yer alan, Ordu ili sınırları içinde toplam 209 ilköğretim okulu müdürü bulunduğu ve araştırma kapsamında bu müdürlerin tamamına ulaşıldığından örneklem oluşturulmamıştır. Ancak müdürlerden elde edilen geçerli ölçek sayısının 180 olmasından dolayı çalışma grubu 180 ilköğretim müdüründen oluşmuştur. Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

(Table 1. Frequency and percentage distribution of the working group on demographic information)

Seçenekler		1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet		Erkek	Kadın				-
	η	178	2				180
	%	98.9	1.1				100
Yaş		25-30	31-35	36-40	41-45	46+	-
	η	13	39	45	35	48	180
	%	7.2	21.7	25.0	19.4	26.7	100
Kıdem		1-5	6-10	11-15	16+		-
	η	8	34	42	96		180
	%	4.4	18.9	23.3	53.3		100
Müdürlük		1-5	6-10	11-15	16+		-
Kıdemi	η	81	50	23	26		180
	%	45.0	27.8	12.8	14.4		100
Öğretmenlik		Sınıf	Branş				-
Branşı	η	130	50				180
	%	72.2	27.8				100
Atama Durumu		Kadro lu	Görevlendirme				-
	η	113	67				180
	%	62.8	37.2				100
Eğitim Düzeyi		Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü			-
	η	41	132	7			180
	%	22.8	73.3	3.9			100

3.2. Veri Toplama Aracı (Instrument)

Bu araştırmada, çalışma kapsamına geliştirilen *Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Ölçeği* kullanılmıştır.

- **Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Ölçeği:** Ölçek ilköğretim okul müdürlerinin 2508 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan ilköğretim Okulu Müdürlerinin Görev Tanımlarına ilişkin olarak öz-yeterlilik düzeylerinin belirlemek üzere geliştirilmiştir. Taslak formun geliştirilmesinde öncelikle 2508 Sayılı Tebliğler Dergisi'nde yer alan görevler öz-yeterlilik cümlesine dönüştürülmüştür. Taslak form 49 maddeden oluşmuştur. Hazırlanan form taslağı, eğitim yönetimi ve ölçme-değerlendirme alanlarında uzmanlar ile on ilköğretim okulu müdürünün görüşlerine sunulmuştur. Ölçek, uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda yeniden ele alınmış ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmiştir. Öncelikle veri setinin faktör analizine uygun olarak Pearson çarpım momentler korelasyon kat sayısının kullanılması ile korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Faktör analizinin sonucunun yorumlanabilir olmasına *KMO* ve *Bartlett Testi* sonuçları dikkate alınarak karar verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği çalışması için ilk olarak toplanan verilerin Kaiser Meyer Olkin=.95 ve Bartlett [$\chi^2= 7902.04$; $p<.01$] test analizleri sonuçları ile faktör analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. Varimax dik eksen döndürme tekniği kullanılarak yapılan faktör analizine kırk dokuz madde ile başlanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin kırk dokuz maddesinin öz değeri 1'den büyük dört alt ölçekten ve elde edilen alt ölçek değişkenlerinin üzerinde pozitif yüklere sahiptir. Tablo 2'de sunulduğu üzere ölçeğin alt ölçeklerdeki öz değer toplamı 18.52 ve açıklanan varyans yüzdesi toplamı 39.10 ve alt ölçek maddelerinin faktör yükleri ise 0.53 ile 0.86 arasında değişmektedir. Ayrıca 49 maddeye faktör analizi tekrar edildiğinde de maddelere ait faktör yüklerinin sadece bir alt ölçekte yüksek faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Ölçeğin faktör yükleri, açıkladıkları varyans yüzdeleri ve öz değerleri
(Table 2 Factor loadings of the scale, and the self values percentages of variance explained)

Faktörler	Okul İşletmesi	Eğitim-Öğretim İşleri	Öğrenci İşleri	Personel İşleri
Madde No	Yük	Yük	Yük	Yük
Madde 1	0.84	-	-	-
Madde 2	0.83	-	-	-
Madde 3	0.85	-	-	-
Madde 4	0.75	-	-	-
Madde 5	0.64	-	-	-
Madde 6	0.62	-	-	-
Madde 7	0.57	-	-	-
Madde 8	0.71	-	-	-
Madde 9	0.79	-	-	-
Madde 10	0.72	-	-	-
Madde 11	0.54	-	-	-
Madde 12	0.64	-	-	-
Madde 13	0.71	-	-	-
Madde 14	0.72	-	-	-
Madde 15	0.79	-	-	-
Madde 16	-	0.79	-	-
Madde 17	-	0.76	-	-
Madde 18	-	0.76	-	-
Madde 19	-	0.61	-	-
Madde 20	-	0.58	-	-
Madde 21	-	0.62	-	-
Madde 22	-	0.70	-	-
Madde 23	-	0.83	-	-
Madde 24	-	0.74	-	-
Madde 25	-	0.65	-	-
Madde 26	-	0.63	-	-
Madde 27	-	0.78	-	-
Madde 28	-	0.55	-	-
Madde 29	-	0.86	-	-
Madde 30	-	0.81	-	-
Madde 31	-	-	0.74	-
Madde 32	-	-	0.84	-
Madde 33	-	-	0.83	-
Madde 34	-	-	0.80	-
Madde 35	-	-	0.59	-
Madde 36	-	-	-	0.80
Madde 37	-	-	-	0.64
Madde 38	-	-	-	0.68
Madde 39	-	-	-	0.67
Madde 40	-	-	-	0.71
Madde 41	-	-	-	0.67
Madde 42	-	-	-	0.59
Madde 43	-	-	-	0.70
Madde 44	-	-	-	0.80
Madde 45	-	-	-	0.78
Madde 46	-	-	-	0.59
Madde 47	-	-	-	0.80
Madde 48	-	-	-	0.75
Madde 49	-	-	-	0.53
Öz değer	4.751	4.591	1.237	4.694
Açıklanan varyans	12.359	10.765	4.021	11.956

Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık yöntemi ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık kat sayısı boyutlar bazında 0.77 ile

0.95 arasında değişmektedir. Tablo 3'te ölçeğin boyutlarının madde sayıları ve elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları sunulmuştur.

Tablo 3. Mevzuat görevleri öz-yeterlilik ölçeği boyutlarının madde sayıları ve güvenilirlik kat sayıları

(Table 3 Duties of the dimensions of self-regulatory efficacy scale and reliability of items number of number of floor)

Boyutlar	Madde Sayısı	n	Alpha
1-Okul İşletmesi	15	180	.95
2-Eğitim-Öğretim İşleri	15	180	.94
3-Öğrenci İşleri	5	180	.86
4-Personel İşleri	14	180	.77
Toplam	49	180	.96

Sonuç olarak Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Ölçeği yeterli güvenilirlik katsayılarına sahip, kabul edilebilir düzeyde geçerlik göstergeleri bulunan bir ölçme aracı niteliğindedir. Ölçek 49 madde, (i) Okul İşletmesi, (ii) Personel İşleri, (iii) Eğitim-Öğretim İşleri ve (iv) Öğrenci İşleri olmak üzere dört (4) boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler ilişkin ifadeler; 0'dan (yetersiz) ve 10'a (çok yeterli) cevaplama skalası olmak üzere 11'li Likert tipi derecelendirme skalası yardımıyla değerlendirilmektedir. Ölçeğin boyutlar bazında alınan puanın yüksekliği, o boyutun ifade ettiği değişkenin sahip olunma düzeyini gösterir.

3.3. İşlem (Process)

Araştırmada veriler veri toplama araçlarının örneklem grubundaki müdürlere, 2009-2010 öğretim yılında uygulanması yoluyla elde edildi. Araştırmada istatistiksel çözümlere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırıldı ardından örneklem grubuna uygulanacak ölçekler 0-10 aralığında 11'li Likert skalasına göre puanlanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan çalışanların demografik özelliklerini belirleyici frekans (n) ve yüzde (%) değerleri çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeklerden elde edilen puanlar için ortalama (X) ve standart sapma (SS) puanları hesaplanmıştır. İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının öğretmenlerin çeşitli demografik değişkenlerine göre test etmeden önce araştırma grupları içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler; normal dağılım özelliği gösterenler için de parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu kapsamda;

- Örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin, mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanların; *atama durumlarına* ve *öğretmenlik branşları* değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t-testi*;
- *Yaş*, *mesleki kıdem*, *müdürlük kıdemi* ve *eğitim düzeyi* değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik *Kruskal Wallis-H testi*;
- Kruskal Wallis-H testi sonucu elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla *Many Whitney-U testi* kullanılmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

- **Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Puanların Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular**

Tablo 4'te ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin *Okul İşletmesi* boyutu ortalaması 7.98; *Eğitim-Öğretim İşleri* boyutu ortalaması 8.44; *Öğrenci İşleri* boyutu ortalaması 8.28 ve *Personel İşleri* boyutu ortalaması ise 8.37 olarak

saptanmıştır. Elde edilen bu sonuca göre okul müdürleri genellikle mevzuat görevlerine ilişkin öz-yeterliliklerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Okul işletmesi mevzuat görevleri öz-yeterlilik boyutunun maddeleri açısından "Okulda yürütülen rutin işleri, sistemli bir hale getirebilmek için standartlar oluşturabilme [X=8.70]" maddesi en yüksek ortalamaya; "Okulunuz için vizyon ve misyon oluşturabilme" [X=7.79] maddesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Eğitim-öğretim işleri boyutu maddeleri açısından "Okulda yapılan törenlerin yönetmelik hükümlerine ve günün önemine uygun bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayabilme" [X=8.98] maddesi en yüksek ortalamaya; "Çeşitli yayınlar yoluyla, okulun eğitim ortamını zenginleştirecek nitelikte dergi, gazete ve duvar gazetesi çıkartabilme" [X=7.12] maddesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Öğrenci işleri boyutu maddeleri açısından "Öğrencilere istenilen davranışları kazandırıcı ve disiplin olaylarını önleyici tedbirleri alabilme" [X=8.56] maddesi en yüksek ortalamaya; "Öğrencilerin rehberlik hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanmalarını sağlayabilme" [X=7.82] maddesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Personel işleri boyutu maddeleri açısından "Sicil raporlarında belirtilen kriterler doğrultusunda [özel ilişkilerden etkilenmeksizin] personeli objektif olarak değerlendirebilme" [X=9.23] maddesi en yüksek ortalamaya; "Personelin performansını, yeterliliklerini ve eğitim ihtiyacını gözetip değerlendirerek onların yetiştirilmesini ve bir üst göreve hazırlanmasını sağlayabilme" [X=7.81] maddesi ise en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 4. İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerine ait ortalama ve standart sapma değerleri
(Table 4. Primary school principals' self-sufficiency levels of duties legislation average and standard deviation values)

Boyutlar	n	X	SS
1-Okul İşletmesi	180	7.98	1.22
2- Eğitim-Öğretim İşleri	180	8.44	1.13
3- Öğrenci İşleri	180	8.28	1.27
4- Personel İşleri	180	8.37	1.31

• **Mevzuat Görevleri Öz-Yeterlilik Puanlarının Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular**

Tablo 5'te ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin atama durumu değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin atama durumları açısından istatistiksel olarak kadrolu okul müdürlerinin lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$].

Tablo 5. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları
(Table 5. Scores of self-sufficiency task legislation directors by gender variable t-test results)

Boyutlar	Kadrolu $\eta=113$		Görevlendirme $\eta=67$	SS	t	SD	p
	X	SS	X				
1-Okul İşletmesi	8.19	1.13	7.62	1.31	3.101	178	.002
2- Eğitim-Öğretim İşleri	8.60	1.08	8.17	1.18	2.479	177	.014
3- Öğrenci İşleri	8.52	1.15	7.88	1.37	3.329	178	.001
4- Personel İşleri	8.54	1.32	8.09	1.26	2.242	178	.026

Tablo 6'da ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 6. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin branş değişkenine göre t-testi sonuçları
(Table 6. Scores of self-sufficiency task legislation branch directors by variable t-test results)

Boyutlar	Sınıf $\eta=130$		Branş $\eta=50$		t	SD	p
	X	SS	X	SS			
1-Okul İşletmesi	8.04	1.24	7.83	1.18	1.009	178	.314
2- Eğitim-Öğretim İşleri	8.46	1.17	8.39	1.02	.384	177	.701
3- Öğrenci İşleri	8.33	1.30	8.16	1.19	.799	178	.425
4- Personel İşleri	8.45	1.42	8.19	0.99	1.185	178	.238

Not: Çalışma grubunda yer alan ilköğretim okulu müdürlerinin branşları çok fazla grubu ifade etmesinden dolayı sınıf ve branş ayırımına gidilmiştir.

Tablo 7'de ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin yaş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p<.05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklar; *Okul İşletmesi* boyutunda 36-40 yaş grubundaki müdürler ile 25-30 ve 31-35 yaş grubundaki müdürler arasında 36-40 yaş grubundaki müdürler lehine ve 46 yaş üzeri grubundaki müdürler ile 25-30 ve 31-35 yaş grubundaki müdürler arasında 46 yaş üzeri grubundaki müdürler lehine olduğu saptanmıştır. *Eğitim-Öğretim İşleri*, *Öğrenci İşleri* ve *Personel İşleri* boyutlarında ise 36-40 yaş grubundaki müdürler ile 31-35 yaş grubundaki müdürler arasında 36-40 yaş grubundaki müdürler lehine ve 46 yaş üzeri grubundaki müdürler ile 31-35 yaş grubundaki müdürler arasında 46 yaş üzeri grubundaki müdürler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin yaş değişkenine göre kruskal wallis-h testi sonuçları
(Table 7. Self-sufficiency task variable scores by age legislation directors kruskal wallis-h test results)

Boyutlar	Yaş	η	X	SS	X sıra	x^2	SD	p
1-Okul İşletmesi	25-30 yaş	13	7.19	1.29	56.92	0.229		.00
	31-35 yaş	39	7.36	1.48	67.77			
	36-40 yaş	45	8.37	0.91	106.27			
	41-45 yaş	35	8.01	1.19	89.40			
	+46 yaş	48	8.31	0.99	104.08			
	Toplam	180	7.98	1.22				
2-Eğitim-Öğretim İşleri	25-30 yaş	13	8.06	1.20	70.73	3.200		.01
	31-35 yaş	38	7.94	1.35	68.95			
	36-40 yaş	45	8.72	0.79	100.37			
	41-45 yaş	35	8.45	1.02	88.13			
	+46 yaş	48	8.68	1.17	103.53			
	Toplam	179	8.44	1.13				
3-Öğrenci İşleri	25-30 yaş	13	7.62	1.38	63.31	2.964		.01
	31-35 yaş	39	7.74	1.51	70.83			
	36-40 yaş	45	8.51	0.93	96.78			
	41-45 yaş	35	8.51	1.07	99.07			
	+46 yaş	48	8.53	1.30	101.71			
	Toplam	180	8.28	1.27				
4-Personel İşleri	25-30 yaş	13	7.80	0.93	58.04	2.436		.00
	31-35 yaş	39	7.72	1.44	64.91			
	36-40 yaş	45	8.74	1.41	101.29			
	41-45 yaş	35	8.42	1.05	91.91			
	+46 yaş	48	8.70	1.16	108.94			
	Toplam	180	8.38	1.31				

Tablo 8'de ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin mesleki kıdem değişkenleri göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklar; *Okul İşletmesi* boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip müdürler ile 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip müdürler lehine ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler ile 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır. *Eğitim-Öğretim İşleri* boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip müdürler ile 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip müdürler lehine ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler ile 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır. *Öğrenci İşleri* boyutunda 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler ile 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır. *Personel İşleri* boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip müdürler ile 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 11-15 yıl

mesleki kıdeme sahip müdürler lehine ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler ile 6-10 yıl kıdeme sahip müdürler arasında 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin mesleki kıdem değişkenine göre kruskal wallis-h testi sonuçları
(Table 8. Scores of self-sufficiency task variable retirement legislation by career directors kruskal wallis-h test results)

Boyutlar	Kıdem	η	X	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p
1-Okul İşletmesi	1-5 yıl	8	6.88	1.62	50.13	17.326	3	.00
	6-10 yıl	34	7.31	1.40	65.87			
	11-15 yıl	42	8.05	1.21	91.20			
	+16 yıl	96	8.28	0.98	102.28			
	Toplam	180	7.98	1.22				
2- Eğitim-Öğretim İşleri	1-5 yıl	8	7.79	1.53	64.75	12.756	3	.00
	6-10 yıl	34	7.86	1.35	65.61			
	11-15 yıl	42	8.57	0.90	91.35			
	+16 yıl	96	8.64	1.03	99.90			
	Toplam	180	8.44	1.13				
3- Öğrenci İşleri	1-5 yıl	8	7.43	1.89	65.94	14.337	3	.00
	6-10 yıl	34	7.66	1.47	67.54			
	11-15 yıl	42	8.28	1.03	85.29			
	+16 yıl	96	8.57	1.14	102.96			
	Toplam	180	8.28	1.27				
4- Personel İşleri	1-5 yıl	8	7.63	1.24	57.56	20.105	3	.00
	6-10 yıl	34	7.64	1.45	61.31			
	11-15 yıl	42	8.40	1.01	90.10			
	+16 yıl	96	8.69	1.27	103.76			
	Toplam	180	8.38	1.31				

Tablo 9'da ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin müdürlük kıdemi değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin müdürlük kıdem, değişkenleri göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklar; *Okul İşletmesi*, *Öğrenci İşleri* ve *Personel İşleri* boyutunda 1-5 yıl müdürlük kıdemine sahip müdürler ile 6-10, 11-15 ve 16 yıl ve üzeri müdürlük kıdemine sahip müdürler arasında 6-10, 11-15 ve 16 yıl ve üzeri müdürlük kıdemine sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır. *Eğitim-Öğretim İşleri* boyutunda 1-5 yıl müdürlük kıdemine sahip müdürler ile 11-15 ve 16 yıl ve üzeri müdürlük kıdemine sahip müdürler arasında 11-15 ve 16 yıl ve üzeri müdürlük kıdemine sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin müdürlük kıdemi değişkenine göre kruskal wallis-h testi sonuçları
(Table 9. Scores of self-sufficiency task manager seniority of directors legislation kruskal wallis-h test results by variable)

Boyutlar	Kıdem	η	X	SS	X sıra	x^2	SD	p
1-Okul İşletmesi	1-5 yıl	81	7.59	1.36	75.22	14.521	3	.00
	6-10 yıl	50	8.17	1.12	96.25			
	11-15 yıl	23	8.37	0.91	106.89			
	+16 yıl	26	8.48	0.81	112.56			
	Toplam	180	7.98	1.22				
2- Eğitim-Öğretim İşleri	1-5 yıl	80	8.18	1.19	78.00	9.844	3	.02
	6-10 yıl	50	8.55	0.99	92.52			
	11-15 yıl	23	8.79	0.80	104.07			
	+16 yıl	26	8.74	1.30	109.63			
	Toplam	179	8.44	1.13				
3- Öğrenci İşleri	1-5 yıl	81	7.98	1.31	77.35	9.864	3	.02
	6-10 yıl	50	8.47	1.17	98.12			
	11-15 yıl	23	8.59	1.03	102.15			
	+16 yıl	26	8.58	1.39	106.50			
	Toplam	180	8.28	1.27				
4-Personel İşleri	1-5 yıl	81	8.12	1.53	77.04	10.758	3	.01
	6-10 yıl	50	8.52	1.07	97.88			
	11-15 yıl	23	8.64	0.76	100.07			
	+16 yıl	26	8.66	1.32	109.79			
	Toplam	180	8.38	1.31				

Tablo 10'da ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları sunulmuştur.

İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin tüm boyutlarında müdürlerin eğitim düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklar; tüm boyutlarda önlisans eğitim düzeyine sahip müdürler ile lisans eğitim düzeyine sahip müdürler arasında önlisans eğitim düzeyine sahip müdürler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 10. Mevzuat görevi öz-yeterlilik puanlarının müdürlerin eğitim düzeyi değişkenine göre kruskal wallis-h testi sonuçları
(Table 10. Self-sufficiency task legislation directors education level variable scores by kruskal-wallis-h test results)

Boyutlar	Eğitim	η	X	SS	X sıra	x^2	SD	p
1-Okul İşletmesi	Önlisans	41	8.46	1.06	111.28	8.665	2	.01
	Lisans	132	7.82	1.25	83.90			
	Lisansüstü	7	8.16	0.98	93.29			
	Toplam	180	7.98	1.22				
2-Eğitim-Öğretim İşleri	Önlisans	41	8.82	1.23	113.91	11.336	2	.00
	Lisans	131	8.33	1.09	82.88			
	Lisansüstü	7	8.34	1.08	83.14			
	Toplam	179	8.44	1.13				
3-Öğrenci İşleri	Önlisans	41	8.65	1.31	109.39	7.008	2	.03
	Lisans	132	8.17	1.26	84.86			
	Lisansüstü	7	8.31	0.97	86.29			
	Toplam	180	8.28	1.27				
4-Personel İşleri	Önlisans	41	8.78	1.26	116.07	12.884	2	.00
	Lisans	132	8.26	1.32	83.17			
	Lisansüstü	7	8.19	1.15	78.93			
	Toplam	180	8.38	1.31				

5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Bu araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeyleri saptanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen

bulgulara göre; ilköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerini oluşturan okul işletmesi, eğitim-öğretim işleri, öğrenci işleri ve personel işleri boyutlarında kendilerini yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Elde edilen bu sonuçlar okul ve çevredeki eğitim-öğretim işlerinin örgütlenmesine yönelik olarak; öğretmen (Akşit, 2009; Demircan, 2001), müfettiş (Korkmaz ve Özdoğan, 2005) ve okul yöneticileri algıları (Dimmock ve Hattie, 1996; Tschannen-Moran ve Gareis, 2007) üzerine yapılan öz-yeterlilik çalışmalarında elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Okul müdürlerinin öz-yeterliliklerinin anlaşılabilmesi için şu sorulara cevap verilmelidir. Öz-yeterliliği yüksek olan müdürler; öğretmen, öğrenci ve veli ile olan ilişkilerinden kaynaklanan iş stresleriyle daha etkin bir şekilde mi başa çıkıyorlar? Yüksek öz-yeterlilikteki müdürler, okul örgütü planlama, problem çözme, iş birliği sağlama gibi konularda daha etkin yönetim mi sergiliyorlar? Bu sorular okul müdürlerinin rollerinin değişimi ve müdürlerin hazırlık safhasındaki değişikliklerle ilgili kritik konulardır (McCollum, Kajs & Minter, 2006). Buna karşın müdürlerin kendilerini tüm yönetim durumlarında aynı şekilde yeterli hissetmeleri beklenemez. Müdürler belirli ortamlarda, belirli öğretmenleri, belirli konularda yönettikleri zaman, kendilerini yeterli hissederler. Farklı durumlarda ise ya daha çok ya da az yeterli hissederler. Bir yönetim faaliyetinden diğerine bile yöneticilerin yeterlilik seviyeleri değişebilir (Ross, Cousins ve Gadalla, 1996; Raudenbush, Rowen ve Cheong, 1992).

Okul işletmesi mevzuat görevleri öz-yeterlilik boyutunda okulda yürütülen rutin işleri, sistemli bir hale getirebilmek için standartlar oluşturabilme maddesi en yüksek öz-yeterlilik algısına sahiptir. Elde edilen bu bulgu birçok araştırma ile örtüşmektedir (Akşit, 2009; Bursalıoğlu, 1981; Demircan, 2001, Gümüseli, 2001; Nye, 2008; Yakut, 2006) Demircan (2001) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin yeterliliği ile ilgili olarak en yüksek alan %77 ile okul işletme yeterliliğidir. Ayrıca öğretmen algıları kapsamında yapılan bir başka çalışmada okulda müdürlerin, yürütülen rutin işleri, sistemli bir hale getirebilmek için standartlar oluşturabilme yeterliliğinin yüksek puan almıştır (Yakut, 2006). Bu durumun nedeni okul müdürleri kendi otoritelerini kabul ettirebilmek ve kurum işleyişinde bir aksaklığa neden olmamak için okulun işleyişi ile ilgili kendilerine özgü kurallar koymakta ve bu kuralları ısrarla uygulamak istemektedirler. Ayrıca kurumda yapılması gerekenler ayrıntılı bir şekilde üst yönetim tarafından genelge ve emirlerle yönetim yoluyla bildirilmektedir. Müdürlerin kendilerini yüksek düzeyde yeterli görmelerinin, okul yönetimine hâkim olma mücadelesinin ve işleri aksatmadan yürütme çabasının onlarda bir yeterliğe dönüşmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Müdürlerin okulu için vizyon ve misyon oluşturabilme konusunda kendilerini en düşük düzeyde yeterli düşünmeleri; toplam kalite yönetimi kapsamında okul yönetiminin içine giren bu iki kavramın, okul düzeyinde nasıl uygulanacağını yöneticiler tarafından yeterince anlaşılmasından kaynaklanmaktadır. Uluçay (2005) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, ilköğretim okulu yöneticileri, okul müdürlerinin kendilerini vizyon sahibi olarak gördükleri belirlenmiştir. Ancak çalışmada müdürlerin vizyon kavramı konusunda algılarının tam net olmadığı, bu kavramlara farklı anlamlar yükledikleri ifade edilmiştir.

Eğitim-öğretim işleri boyutunda en yüksek öz-yüksek yeterlilik düzeyine sahip olan madde okulda yapılan törenlerin yönetmelik hükümlerine ve günün önemine uygun bir şekilde gerçekleşmesini sağlayabilmedir. Okullar bayrak törenlerinde, bayram kutlamalarında ve özel günlerde yapılan törenlerde çevresi ile direk bir ilişki kurmaktadır. Yani bu törenler aynı zamanda çevreye karşı yapılan bir imaj gösterisi niteliğindedir. Ayrıca bu törenlere, sahip oldukları manevi önem ve devlet ideolojisinin yüklediği anlam nedeniyle üst düzey bir değer verilmektedir. Bu nedenle ilgili

mevzuatlarda bu törenlerin nasıl yapılacağı en küçük ayrıntısına kadar açıklanmıştır. Okul müdürlerinin belirtilen madde için kendilerini yüksek düzeyde yeterli görmeleri, konunun önemi karşısında gösterdikleri çabadan kaynaklanmakta ve bu bulgu birçok araştırma ile örtüşmektedir (Akşit, 2009; Thomason, 2006). Buna karşın en düşük öz-yeterlilik algısında sahip olan, çeşitli yayınlar yoluyla, okulun eğitim ortamını zenginleştirecek nitelikte dergi, gazete ve duvar gazetesi çıkartabilme maddesi için Demircan (2001) tarafından yapılan araştırma bulgusu ile örtüşmektedir.

Öğrenci işleri boyutunda en yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olunan madde öğrencilere istendik davranışları kazandırıcı ve disiplin olaylarını önleyici tedbirleri alabilmedir. Elde edilen sonucun bir kısım araştırma sonuçları (Huger, 2008; Kiefert, 2007; Lehman, 2007; Solakoğlu, 2006; Yakut, 2006) ve konuya toplumsal bakışla örtüştüğü söylenebilir. Bir açıdan asker toplum, bir diğer açıdan ise köy kökenli toplum olmamız nedeniyle, insanlarımızın yöneten-karar veren konumunda olduklarında etrafını terbiye etme, disiplin altına alma; yönetilen-tabii olan konumunda bulunduğu ise terbiye edilme ve otoriteye uyma gibi bir karakteristik davranış biçimi gösterdiği söylenebilir. Bu nedenle okulun yöneticisi ve karar vericisi konumunda bulunan okul müdürlerinin, toplumsal beklentilere de uygun bir şekilde öğrencilere istendik davranış kazandırma ve istenmeyen davranışları (disiplin olaylarını) önleme konusunu çok önemsedikleri ve bu önemi nedeniyle konuyla ilgili yeterliklerini attırdıkları düşünülebilir. Ayrıca öğrencilere istendik davranışlar kazandırmak eğitim fakültelerinde yapılan eğitim tanımının baskın ögesini oluşturduğundan, Türk Eğitim Sisteminde eğitim kurumlarından ve eğitimcilerden beklenen temel bir görev olarak bu boyut ön plana çıkmıştır. Buna karşın araştırmanın bu boyutunda elde edilen müdürlerin kendilerini en az yeterli düşündükleri madde öğrencilerin rehberlik hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanmalarını sağlayabilmedir. Rehberlik hizmetleri ayrı bir uzmanlık gerektiren, eğitimin özel bir alanıdır. Okul müdürlerinin bu özel alanla ilgili bilgi ve beceri konusunda kendilerini gerekli düzeyde görmedikleri düşünülebilir. Demircan (2001) tarafından öğretmen algılarına dayalı araştırmada elde edilen okul müdürlerinin en düşük yeterliği öğrenci danışma ve rehberlik hizmetleri alanında gösterdiği bulgusu ile araştırma bulgusu örtüşmektedir. Ayrıca Başaran (1996) Milli Eğitim Sisteminde rehberlik hizmetlerinin 1950'li yıllardan beri tartışıldığını, bütün bu çabalara karşın rehberlik hizmetlerinin okullarda henüz gerektiği biçimde yürütülemediğini (s.116-117) vurgulamaktadır. Tüm bu araştırma sonuçları ve Başaran'ın açıklamaları birlikte irdelendiği zaman okul müdürlerinin rehberlik hizmetleri kapsamındaki bu görevlerin düzenlenecek hizmet-içi eğitim çalışmalarında öncelikli olarak ele alınması yararlı olacaktır.

Araştırmanın *personel işleri* boyutu maddeleri açısından sicil raporlarında belirtilen kriterler doğrultusunda [özel ilişkilerden etkilenmeksizin] personeli objektif olarak değerlendirebilme yeterliliği en yüksek madde niteliğindedir. Sicil raporlarının bir form niteliğinde olmasından, formda kriterlerin ayrıntılı bir şekilde yazılı olarak belirtilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Okul müdürlerine bu konudaki gözlemleri ve kanaatlerine göre formları doldurma hakkı verilmiştir. Her ne kadar kendi gözlem ve kanaatlerine de dayansa, kendilerine tanınan *kanaat kullanma yetkisi* ile görevlerini gerçekleştirdiklerinden kanaatlerinde objektif olduklarını düşünmeleri ve kendilerini bu görevle ilgili üst düzeyde yeterli görmeleri anlamlı kabul edilebilir. Ayrıca müdürlerin sicil raporlarında verdikleri puanların Bilgi Edinme Kanunu kapsamında öğretmenler tarafından istediğinde öğrenilebiliyor olmaları da müdürlerin bu konuda hassas ve objektif olmalarını sağlamış olabilir. Ayrıca elde edilen bu bulgu birçok araştırma bulgusu ile örtüşmektedir (Lyons, 1992; Squire, 1988). Buna karşın personelin performansını, yeterliliklerini ve eğitim ihtiyacını gözetip değerlendirerek onların yetiştirilmesini ve bir üst göreve hazırlanmasını sağlayabilme maddesi en düşük madde olarak ifade

edilmiştir. Müdürlerin bu görevi, mevzuatta yer alan diğer görevlere nazaran kendi yöneticilik görev ve rolleri içinde ağırlıklı bir görev olarak algılamamış olmalarından kaynaklanmaktadır. Klasik yönetim anlayışı iş-verim odaklı bir anlayış olduğundan, personelin yetiştirilerek bir üst göreve hazırlanması yönetim görevi olarak algılanmamaktadır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin de bu klasik anlayış doğrultusunda, personeli yetiştirilerek bir üst göreve hazırlanmayı diğer görevlere göre yeterince önemsemedikleri ve bu nedenle konuyla ilgili yeterliklerini artırmak için bir çaba göstermedikleri söylenebilir. Ayrıca bulduğumuz bu sonuç ile birçok araştırma bulgusu örtüşmektedir (Akşit, 2009; Demircan, 2001; Solakoğlu, 2006; Yakut, 2006).

Araştırmada ele alınan müdürlerin mevzuat görevleri öz-yeterliliklerinin müdürlerin demografik özelliklerine göre değerlendirmesine ilişkin olarak elde edilen önemli sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Kadrolu okul müdürleri, görevlendirmeli meslektaşlarına oranla yüksek oranda mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeyine sahiptirler.
- İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilikleri müdürlerin branş değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır.
- Yüksek yaş, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi grubunda yer alan müdürlerin müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilikleri diğer meslektaşlarına oranla daha yüksektir.
- Önlisans eğitim düzeyine sahip müdürler lisans eğitim düzeyindeki meslektaşlarına oranla yüksek oranda mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeyine sahiptirler.

Sonuç olarak araştırma kapsamında yer alan müdürler kendilerini değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirme öznel bir bakış açısını ifade etmektedir. Araştırmada olduğu gibi, kişilerin kendilerini değerlendirmeleri ise daha üst düzeyde bir öznelik içermektedir ve müdürlerin kendilerini yeterli hissetme düzeyleriyle ilgili verdikleri puanlar bu açıdan değerlendirilmelidir. Bu öznelik nedeni ile puanların aritmetik ortalama düzeyinden ziyade, maddelerin kendi içlerindeki önem sıralarına dikkat etmek daha anlamlı olacaktır. Bu nedenle araştırma bulguları değerlendirilirken gruplanan görevler arasında en fazla yeterli hissedilen iki görev ifadesi ile yine bu görevler arasında en az yeterli hissedilen boyutlar dikkate alınmalıdır. Ayrıca bir öz-yeterlilik değerlendirmesi yaparken, yönetim işinin ve bağlamının göz önünde bulundurulması, yapılacak işin gereklilikleriyle bağlantılı kişinin zayıf ve güçlü yönlerinin değerlendirilmesi kadar gereklidir. Bandura'ya (1977) göre insanlar; yaşamı boyunca kendi eylemlerinin yetkinliğini değerlendirirler ve bu eylemleri başka kişilerin eylemleri ile kıyaslarlar. Herhangi bir konuda yetenekli olduğuna inanan bir birey-yetenekli olmasa bile- pozitif bir öz-yeteneklik duygusu geliştirebilir. Ayrıca bunun zıttı da mümkündür. Yani bireyler -yetenekli olsalar bile- negatif bir öz-yeteneklik duygusu geliştirerek herhangi bir beceri konusunda etkisiz davranışlar sergileme eğilimi içerisinde de bulunabilirler.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma 01-02 Mayıs 2010 tarihinde Antalya'da düzenlenen 5. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Akşit, Y., (2009). *İlköğretim okul müdürlerinin mevzuattaki görev tanımlarına ilişkin öğretmen algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
2. Baloğlu, N. ve Karadağ, E., (2008). Öğretmen yetkinliğinin tarihsel gelişimi ve Ohio Öğretmen Yetkinlik Ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 571-606

3. Bandura, A., (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
4. Bandura, A., (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
5. Bandura, A., (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
6. Bandura, A., (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior* (pp. 120-136). Oxford, UK: Blackwell.
7. Barfield, V. and Burlingame, M., (1974). The pupil ideology of teachers in selected schools. *The Journal of Experimental Education*, 42(4), 6-11.
8. Başaran, İ.E., (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara.
9. Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlilikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
10. Demircan, A., (2001). *İlköğretim okulu müdürleri yöneticilik yeterliliklerine ne derece sahiptirler?* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
11. Dimmock, C. ve Hattie, J., (1996). School principals' self-efficacy and its measurement in a context of restructuring. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(1) 62-75.
12. Gist, M.E. and Mitchell, T.R., (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
13. Gümüşeli, A.İ., (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 531-548.
14. Huger, D.M.B., (2007). *Instructional leader accountability and self-efficacy: A study of South Carolina's 2005--2006 induction principals*. Unpublished doctoral dissertation, South Carolina State University.
15. Jones, A., (2002). Refusing or Ignoring? An investigation of student teachers perceptions and use of computers. In Untangling the web: Establishing learning links. Proceedings of the ASET Conference, Melbourne, 7-10 July. <http://www.aset.org.au/confs/2002/jones.html>
16. Kiefert, P., (2007). *The role of the Executive Director of Student Achievement in supporting self-efficacy of principals as instructional leaders*. Unpublished doctoral dissertation, Edgewood College.
17. Korkmaz, M. ve Özdoğan, O., (2005). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 431-443.
18. Lehman, R., (2007). *The relationship of elementary school principals' perceptions of self-efficacy and student achievement*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Wisconsin-Milwaukee.
19. Lyons, C.A., (1992). *Principal self-efficacy and power bases*. Unpublished doctoral dissertation, University of Colorado at Denver.
20. McCollum, D.L., Kajs, L.T., and Minter, N., (2006). A confirmatory factor analysis of the School Administrator Efficacy Scale (SAESj). *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(3), 105-119.
21. McMillan, J.H. and Schumacher, S., (2006). *Research in education: Evidence based inquiry*. Boston: Brown and Company.
22. Nye, G., (2008). *Principals leadership beliefs: Are personal and environmental influences related to self-efficacy?* Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas
23. Raudenbush, S., Rowan, B., and Cheong, Y., (1992). Contextual effects on the self-perceived efficacy of high school teachers. *Sociology of Education*, 65, 150-167.

24. Ross, J.A., Cousins, J.B., Gadalla, T., (1996). Within-teacher predictors of teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 12(4), 385-400.
25. Solakoğlu, R., (2006). *Fransa-Türkiye ilköğretim okulu yöneticilerinin görüşlerine dayalı olarak görev tanımlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
26. Squire, N.L.B., (1988). *Principals' self efficacy: Personal, interpersonal, and organizational interactions*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oregon.
27. Stipek, D.J., (1993). *Motivation to learn*. Boston: Allyn and Bacon.
28. Thomason, A.H., (2006). *A correlational study of middle school principals' perceived self-efficacy and the perceived achievement of gifted curriculum and instruction standards in their schools*. Unpublished doctoral dissertation, Regent University.
29. Tschannen-Moran, M. and Gareis, C.R., (2007). Cultivating principals' self-efficacy: Supports that matter. *Journal of School Leadership*, 17(1), 89-114.
30. Uluçay, R., (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin tanımlanan görevlerinin okul vizyonu oluşturmada ki etki düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
31. Wood, R.E. and Bandura, A., (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
32. Yakut, G., (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuattaki görev tanımlarına ilişkin davranışları gösterme düzeyleri (İzmir ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.