

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillерinin Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi

Pınar Çelikay^{1,2}, Yusuf İnandı³

Özet

Bu araştırmanın amacı kamu okullarında görev yapan okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ile sahip oldukları liderlik stillerinin, onların yetenek yönetimi becerileri ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve onların yetenek yönetimi becerilerini yordayıp yordamadığını ortaya koymaya çalışmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini 2018–2019 öğretim yılında Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışma evreninden oransız eleman örnekleme yoluyla seçilmiştir. Verilerin toplanmasında Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği (Çapri ve Çelikkaleli, 1992), Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği (Taş, Çelik ve Tomul, 2007) ve Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi Ölçeği (Tabancalı, Şimşek ve Korumaz, 2017) kullanılmıştır. Bulgulara göre, okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ve demokratik liderlik stilleri ile yetenek yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin öz yeterlik algıları ve demokratik liderlik stilleri yetenek yönetimini pozitif yönde yordamaktadır. Okul yöneticilerinin otokratik liderlik stilleri ile yetenek yönetimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Anahtar Kelimeler

Eğitim Örgütleri
Öz yeterlik
Liderlik Stilleri
Yetenek Yönetimi

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 07.03.2023
Yayın Tarihi: 28.09.2023
Doi: 10.18026/cbayarsos.1261522

The Relationship between School Administrators' General Self-Efficacy Beliefs and Their Leadership Styles and Their Talent Management Skills

Abstract

The aim of this research is to try to investigate whether there is a significant relationship between the general self-efficacy beliefs of school administrators working in public schools, their leadership styles and talent management skills and whether talent management skills predict. The relational screening model, which is one of the quantitative research methods, was examined in the research. The universe of the research is composed of school administrators located in the central districts of Mersin province in the 2018-2019 academic year. The sample was selected through disproportionate stratified sampled. The General Competence Belief Scale (Çapri and Çelikkaleli, 1992), the Leadership Style Behavior Scale (Taş, Çelik and Tomul, 2007) and the Talent Management Scale in Educational Organizations (Gunasalı, Şimşek and Korumaz, 2017) were used in the given samples. According to the findings, there is a positive and significant relationship between the general self-efficacy beliefs of school administrators and democratic leadership styles and talent management. School administrators' self-efficacy perceptions and democratic leadership styles predict talent management. There is no significant relationship between the autocratic leadership styles of school administrators and talent management.

Keywords

Educational organizations
Self-efficacy
Leadership styles
Talent Management

About Article

Received: 07.03.2023
Published: 28.09.2023
Doi: 10.18026/cbayarsos.1261522

¹ İletişim Yazarı: pincarcelikay@outlook.com

² Uzman, Gelecek Okulları/ Mersin, ORCID: 0000-0003-1203-6425

³ Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, Çiftlikköy Kampüsü, ORCID: 0000-0003-2760-0957

Giriş

Günümüzde gelişmekte olan birçok ülke için eğitim, üretkenliğin ve ekonomik gelişmenin bir anahtarı olarak görünmektedir. Bu nedenle eğitim kurumları eğitim seviyesi yüksek, çağın gereklerine uyum sağlayan nitelikli iş gücüne sahip olmak amacı ile hareket etmek zorunda kalırlar. Küreselleşen dünyada, eğitim ve eğitim örgütleri bu nedenle vazgeçilmez bir konuma sahip olarak görülürler. Öyle ki işsizlik ve yoksulluk gibi küreselleşmenin ekonomik boyutu ile ilişkilendirilen sorunları çözmeye eğitim bir araç olarak görülmektedir (McLaren, 2015). Bununla birlikte, eğitim sadece ekonomik alanda değil siyasi, toplumsal, çevresel ve hukuki alanlarda da ülkelerin gelişmesinde ve çağa ayak uydurmasında geliştirici ve çözüm üretici bir araç olarak kullanılmaktadır. Günümüzün değişen koşullarında eğitim her alanda istihdamın sağlanmasında duyulan insan sermayesini nitelendiren ve topluma kazandıran bir araç haline dönüşmüştür. Nitekim geçmişte maddi sermayenin önemi, yerini zamanla insan sermayesine bırakmıştır.

Küreselleşmenin etkisi ile var olan büyük bir pazar bulunmaktadır. Öyle ki günümüz toplumları kendi örgütlerini bu pazarın gerisinde kalmamak için geliştirmekte, nitelik kazandırmakta ve pazarın içerisinde var olabilmek adına bir mücadele içine girebilmektedirler. Bu örgütler arasındaki mücadelede örgütün üyelerini oluşturan insan sermayesi ile örgütlerin ortaya koymuş oldukları başarı arasında apaçık bir ilişki olduğunun göstergesidir (Heinen ve O'Neill, 2004). Özellikle örgütler hem rekabet edebilme adına hem de ayakta kalabilmek için, insan gücünün birçok alanda yetenekli ve donanımlı olmalarını istemektedirler. Aksi takdirde yok olmayla karşı karşıya kalacaklarının farkındadırlar.

McKinsey ve Company'nin (1997; aktaran, Altınöz, 2009) yapmış olduğu araştırma ile yetenek savaşları olgusu ortaya çıkmış olup tüm dikkatleri yetenekli insan gücüne çevirmiştir. Bu durumda stratejik olarak örgütler hayatta kalabilmek için yetenekli insanları işe alma ve elde tutma çabaları konusunda birbirleriyle rekabet eder duruma gelmişlerdir (Altıntuğ, 2009; Özçelik, 2010). Bu durum şirketler için olduğu kadar daha çok orta sınıf grubunun çalıştığı eğitim örgütleri için de geçerlidir. Alt sınıf ve üst sınıf bir yana, kaybetme korkusu ve sınıf atlama arzusuyla orta sınıf grubu için yetenek büyük bir öneme sahiptir (Baudreau ve Ramstad, 2005). Gerek orta sınıf bir ailenin çocuğunun eğitiminde yetenek arayışında olsun gerekse bir okul yöneticisinin okulunun başarısı için yetenekli öğretmen arayışı ya da yetenekli öğretmeni elinde tutma çabası olsun eğitim örgütlerinde yetenek arayışı kaçınılmaz bir hal almıştır (Altıntuğ, 2009; Gay ve Sims, 2006). Bu sebeptendir ki okul yöneticilerinin elinde bulunan öğretmen kaynağının sahip oldukları yeteneği ortaya çıkarması, geliştirmesi ve bu yeteneklerin sürekliliğinin sağlanmasıyla birlikte öğretmenlerin beklentilerini karşılayabilecekleri, sahip oldukları yetenekleri kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri ortamları sağlamaları gerekmektedir (Atlı, 2012; Davies ve Davies, 2011; Kaye ve Evans, 2003). Aksi durumda okul yöneticisi elindeki öğretmen kaynağını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Yine çoğu fiziksel olarak işi bırakmasalar bile mevcut durum ve ortam koşullarına göre aynı arzu ve özveriyle çalışmaya devam da etmeyebilmektedirler. Bu da okul başarısını ve dolaylı olarak okulun eğitim camiasında hayata tutunmasını tehlikeye sokabilir.

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillерinin Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi

Dolayısıyla okul yöneticileri geleneksel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yanı sıra “Yetenek Yönetimi” olarak adlandırılan yeni bir yaklaşımla sahip oldukları kaynakları yönetmeye yönelmelidirler (Altıntaş, 2007; Yazıcıoğlu, 2006).

İnsan kaynaklarında yaşanan bu değişim, akademik çalışma ve uygulamalarda yavaş yavaş kendini göstermeye başlamıştır. Gerek yurt dışında gerekse yurt içinde bu yeni yaklaşım ile farklı sektörlerde uygulamalar görmek mümkündür. Bu uygulamalar kamu sektörleri yerine daha çok özel sektörlerde kendine yer bulmuştur. Türkiye’deki okullarda da diğer tüm örgütlerde olduğu gibi rekabet söz konusu olduğunda hayatta kalabilmek ve öne çıkabilmek için yetenekli insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır.

Özellikle okulları ele aldığımızda, çalışanların yetenek yönetimini, okulun kültürü, çalışma arkadaşları, yaratıcı okul ortamı gibi birçok değişken etkileyebilmektedir. Bu değişkenlerden biri de yöneticilerin liderlik stilleri ve onların öz yeterlik inançlarıdır. Liderlik stillerine geçmeden önce lider kavramını açıklamakta yarar vardır. Lider dendiğinde, kendine güveni tam, hızlıca fikir üreten, hemen harekete geçen, etrafında bulunan bireylerin hal ve hareketlerine hassasiyet gösteren kişi olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2000). Lider örgüt içerisinde yalnızca sorumlulukların yerine getirilmesinden sorumlu değildir; aynı zamanda olası bir kriz durumunda öne çıkan, var olan tüm seçenekleri değerlendiren ve bu krize yönelik çözüm önerileri sunan kişi olarak tanımlanabilir (Northouse, 2013; Rost, 1993). Liderlik kavramı incelendiğinde de liderlikle ilgili çok fazla liderlik stilleri bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında, alanyazında ve uygulamada yaygın olarak otokratik ve demokratik liderlik stillerinin kullanıldığı ve bu çalışmanın kapsamı açısından bu iki liderlik stiline uygun olacağı düşünüldüğünden bu iki liderlik stili çalışma kapsamına alınmıştır. Öncelikle bu liderlik stillerinden otokratik liderlik stiline bakıldığında çalışanlara seçme hakkı tanımazlar ve çalışanlara genellikle baskı uygulamaları söz konusudur. Demokratik liderlikte ise çalışanlar işlerini yaparken seçme hakları ve yeteneklerini kullanma hakları olduğu için daha özgür bir ortamda çalışırlar (Ferguson, 2011; Griffin ve Moorhead, 1986). Otokratik yönetim ortamının olduğu ortamlarda çalışanların genellikle görev tanımları üst yöneticiler tarafından belirlendiği için bu tanımların dışına çıkılmasını istemezler bu nedenle de çalışanların var olan potansiyelleri dışarı çıkmaz ve bu potansiyeller körelerek yok olabilirler. Demokratik liderler, örgütsel iletişimi ve grup dinamiklerini göz önünde bulundurarak karşılıklı saygı içinde paylaşımı ve istekliliği artırmaya önem verirler (Ferguson, 2011). Başka bir deyişle, demokratik liderler, çalışanların duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşabilecekleri bir ortam sağlayarak ve herkesin fikirlerine değer verdiklerini göstererek, yaratıcı bir iklim için örgütsel bir güç oluşturmaya çalışırlar (Brookfield, 2010).

Günümüzde ise her yöneticinin bir lider olmadığı bunun yanı sıra olması gerektiği düşüncesi hâkimdir. Yönetici yalnızca liderlik becerileri sayesinde örgüt içerisinde faal olabilir ve çalışma birlikteliği sağlayabilir. Bir okul yöneticisinin elindeki insan kaynağını doğru ve etkili bir şekilde kullanabilmesi sahip olduğu liderlik stili ve lidere pek çok vasfı sağlayan öz yeterlik inancıyla da doğru orantılıdır (Bandura,

1997; Leithwood, Begley ve Cousins, 1994). Nitekim öz yeterlik kişinin kendi yapabileceklerine olan inancıdır (Avsar, İnandı ve Arslantas, 2022; Bandura, 1977; Bandura, 1986; Bandura, 1989; Bandura, 2000; Lee, 2005; Leithwood, 2007). Onun için bir lider de kendine olan inancı ile örgüt içerisinde etkin olabilmektedir. Bu bağlamda liderlik vasıflarını taşıyan ve aynı zamanda öz yeterlik inancı yüksek olan okul yöneticilerinin yetenek yönetimi becerileri yüksek olmaktadır (Bass, 2004; Davies ve Davies, 2014). Bu nedenle bu araştırmada yöneticilerin, öz yeterlik algıları ile göstermiş olduğu liderlik davranışları, onların yetenek yönetimi becerilerini ne derece yordayıp yordamadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için aşağıda yer alan sorulara cevaplar aranmıştır;

- 1) Yöneticilerin öz yeterlik alguları ile yetenek yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Yöneticilerin liderlik stilleri ile yetenek yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Yöneticilerin özyeterlik alguları ve liderlik stilleri, yetenek yönetimi becerilerini ne düzeyde yordamaktadır?

2.Yöntem

2.1.Araştırma Modeli

Bu çalışmada okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ve göstermiş oldukları liderlik stillerinin yetenek yönetimi becerileri ile ilişkisi incelendiği için ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modelleri gerçekte var olan bir durumun araştırılıp olduğu gibi ortaya konmasını amaçlamaktadır (Gliner, Morgan ve Leech, 2015; Gürbüz ve Şahin, 2016). Tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ise araştırmada birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Christensen, Johnson ve Turner, 2011; Erkuş, 2005; Gliner, Morgan ve Leech, 2015).

2.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin'deki kamu okullarında görev yapan 1208 okul yöneticisi oluşturmaktadır ve araştırmanın örneklemi oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilmiş 218 okul yöneticisi oluşturmaktadır ve analiz sürecinde bu verilerin 217'si değerlendirilmiştir. Araştırmanın örnekleminin % 95 güven düzeyinde olması ve yeterli örneklem sayısına ulaşılması dikkate alınmıştır.

Katılımcıların cinsiyet, öğrenim durumu, görev ve kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre sayıları ve örneklem içindeki yüzdelik oranları hakkındaki detaylı bilgiler 2018 – 2019 öğretim yılı verilerine göre Tablo 1'de verilmiştir.

Bu doğrultuda, araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillерinin Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi

Demografik Özellikleri		N	%
Cinsiyet	Kadın	43	19.8
	Erkek	174	80.2
	Toplam	217	100
Öğrenim Durumu	Lisans	163	75.1
	Yüksek lisans	54	48.9
	Toplam	217	100
Görevi	Müdür	111	51.1
	Müdür Yardımcıları	106	48.9
	Toplam	217	100
Kurumdaki Görev Süresi	1-5 yıl	175	80.7
	6-10 yıl	26	12.0
	11 yıl ve üzeri	16	7.3
	Toplam	217	100

Tablo 1 değerlendirildiğinde, araştırmaya katılım gösterenlerin sayısı cinsiyete göre 43 kadın (%19,8) ve 174 erkek (%80,2) olmak üzere 217 kişiden oluşmaktadır. Yöneticilerin 111'inin (51,1) müdür, 106'sının (48,9) ise müdür yardımcısı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmadaki katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, 163 yöneticinin (%75,1) lisans ve 54 yöneticinin (%24,9) yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin 175'inin (%80, 7) 1-5 yıl, 26'sı (%12,0) 6-10 yıl, 16'sı (%7,3) 11 yıl ve üzeri buldukları okulda çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri katılımcılara ait demografik bilgi formu ve üç farklı ölçek ile toplanmıştır. Okul yöneticilerinin öz yeterlik inanç düzeyini belirlemek için Jerusalem ve Scharwarzer (1992) tarafından geliştirilen, Çelikkaleli ve Çapri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Genel Yetkinlik Ölçeği; yöneticilerin liderlik biçimlerini ölçme amacıyla Taş, Çelik ve Tomul (2007) tarafından geliştirilen Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği; yöneticilerin okullarda yetenek yönetimi konusundaki düzeylerini belirlemek amacıyla Tabancalı, Şimşek ve Korumaz (2017) tarafından geliştirilen Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır.

Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği: Okul yöneticilerinin öz yeterlik inançlarını ölçmek için Jerusalem ve Scharwarzer (1992) tarafından geliştirilen ve Çapri ve Çelikkaleli (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin iç tutarlık katsayısı .87, test-tekrar test korelasyon katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ölçekte bulunan maddeler "Doğru Değil" (1.00-1.74), "Biraz Doğru" (1.75-2.49), "Daha Doğru" (2.50-3.24) ve "Tümüyle Doğru" (3.25-4.00) şeklinde olup dörtlü dereceleme ölçeği biçiminde düzenlenmiştir.

Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği: Okul yöneticilerinin liderlik tarzı davranışlarını ölçmek için Taş, Çelik ve Tomul (2007) tarafından geliştirilen “Liderlik Tarzı Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplam 59 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ve madde sayıları sırasıyla: Otokratik Liderlik (10 madde), Demokratik Liderlik (13 madde), Serbest Bırakıcı Lider (11 madde), Dönüşümcü Liderlik (15 madde) ve Etkileşimci Liderlik (10 madde). Bu çalışmada çalışmanın amacına bağlı olarak iki alt boyut ele alınmıştır. Cronbach’s Alpha değeri otokratik liderlik boyutu için 0,65 ve demokratik liderlik boyutu için 0,95’tir. Ölçekte bulunan maddeler “Hiç” (1.00-1.79), “Nadiren” (1.80- 2.59), “Ara Sıra” (2.60-3.39), “Çoğunlukla” (3.40-4.19) ve “Her Zaman” (4.20-5.00) şeklinde olup beşli dereceleme ölçeği biçiminde düzenlenmiştir.

Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi Ölçeği: Okul yöneticilerinin okullardaki yetenek yönetimini ölçmek amacıyla Tabancalı, Şimşek ve Korumaz (2017) tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplam 52 madde 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla: Örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi, Kilit Pozisyonların Belirlenmesi, Yetenek Bulma ve Yetenek Havuzu, Eğitim ve Geliştirme, Performans Değerlendirme ve Kariyer Geliştirme boyutu olarak ayrılmaktadır. Ölçeğin güvenirlik çalışmalarında ölçeğin iç tutarlık katsayısı .98 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için Cronbach Alfa değeri örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi boyutu için .98; kilit pozisyonların belirlenmesi boyutu için .95; yetenek bulma ve yetenek havuzu boyutu için .95; eğitim ve geliştirme boyutu için .95; performans değerlendirme boyutu için .97 ve kariyer geliştirme boyutu için .98’dir. Ölçeğin genel güvenirlik değeri için Cronbach’s Alpha değeri 0,93’tür. Ölçekte bulunan maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum” (1.00-1.79), “Katılmıyorum” (1.80-2.59), “Orta Düzeyde Katılıyorum” (2.60-3.39), “Katılıyorum” (3.40-4.19) ve “Kesinlikle Katılıyorum” (4.20-5.00), şeklinde olup beşli dereceleme ölçeği biçiminde düzenlenmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Yöneticilerin öz yeterlik inançları ve göstermiş oldukları liderlik davranışları ile yetenek yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır.

Yöneticilerin kendi öz yeterlikleri ile göstermiş oldukları liderlik davranışlarının yetenek yönetimi becerilerini yordayıp yordamadığını ve ne düzeyde yordadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular, 0.05 – 0.01 anlamlılık düzeyinde yorumlanmış ve tartışılmıştır. Araştırmada, korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70 – 1,00 arasında olması yüksek; 0.69 – 0.30 arasında olması orta; 0.29 – 0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2023).

3.Bulgular

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillерinin Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi

Birinci alt probleme yönelik “Yöneticilerin öz yeterlik algıları ile yetenek yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu doğrultusunda yapılan korelasyon analizine dair sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlikleri ile Yetenek Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	\bar{X}	Ss
Öz Yeterlik	1							3.20	.57
Örgütün Hedef ve Stratejilerinin Belirlenmesi	.283**	1						4.19	.99
Kilit Pozisyonların Belirlenmesi	.217**	.870**	1					4.08	.96
Yetenek Bulma ve Yetenek Havuzu	.317**	.763**	.879**	1				3.88	1.01
Eğitim ve Geliştirme Performans Değerlendirme	.353**	.605**	.614**	.671**	1			4.06	.90
Kariyer Geliştirme	.298**	.565**	.641**	.665**	.829**	.868**	1	3.92	.91

**p<.01

Tablo 2 değerlendirildiğinde öz yeterlik ile yetenek yönetimi alt boyutlarından örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi ($r = .283$, $p < .01$), kilit pozisyonların belirlenmesi ($r = .217$, $p < .01$) ve yetenek bulma ve yetenek havuzu ($r = .317$, $p < .01$), eğitim ve geliştirme ($r = .353$, $p < .01$), performans değerlendirme ($r = .212$, $p < .01$) ve kariyer geliştirme ($r = .298$, $p < .01$) boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre yöneticilerin kendine göre genel öz yeterlik inançları arttıkça yöneticilerin yetenek yönetimi becerileri de artmaktadır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci alt probleme yönelik “Yöneticilerin liderlik stilleri ile yetenek yönetimi becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu doğrultusunda yapılan korelasyon analizine dair sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yetenek Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	\bar{X}	Ss
Otokratik Liderlik	1								2.18	.46
Demokratik Liderlik	.281**	1							4.22	.77
Örgütün Hedef ve	.119	.213**	1						4.19	.99

Stratejilerinin Belirlenmesi										
Kilit										
Pozisyonların Belirlenmesi	.100	.212**	.870**	1				4.08	.96	
Yetenek Bulma ve Yetenek Havuzu	.020	.224**	.763**	.879**	1			3.88	1.01	
Eğitim ve Geliştirme	.013	.231**	.605**	.614**	.671**	1		4.06	.90	
Performans Değerlendirme	.056	.220**	.503**	.598**	.600**	.762**	1	3.90	1.02	
Kariyer Geliştirme	.071	.281**	.565**	.641**	.665**	.829**	.868**	1	3.92	.91

**p<.01

Tablo 3 değerlendirildiğinde liderlik davranışlarının alt boyutlarından otokratik liderlik davranışı boyutuyla yetenek yönetimi alt boyutlarından örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi ($r=.119$, $p<.01$), kilit pozisyonların belirlenmesi ($r=.100$, $p<.01$), yetenek bulma ve yetenek havuzu ($r=.020$, $p<.01$), eğitim ve geliştirme ($r=.013$, $p<.01$), performans değerlendirme ($r=.056$, $p<.01$) ve kariyer geliştirme ($r=.071$, $p<.01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Liderlik davranışlarının alt boyutlarından demokratik liderlik davranışı boyutuyla yetenek yönetimi alt boyutlarından örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi ($r=.213$, $p<.01$), kilit pozisyonların belirlenmesi ($r=.212$, $p<.01$), yetenek bulma ve yetenek havuzu ($r=.224$, $p<.01$), eğitim ve geliştirme ($r=.231$, $p<.01$), performans değerlendirme ($r=.220$, $p<.01$) ve kariyer geliştirme ($r=.281$, $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre demokratik liderlik davranışları yükseldikçe yöneticilerin yetenek yönetimi becerilerinin de yükseldiği saptanmıştır.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üçüncü alt probleme yönelik “Yöneticilerin özyeterlik alguları ve liderlik stilleri, yetenek yönetimi becerilerini ne düzeyde yordamaktadır?” sorusu doğrultusunda yapılan korelasyon analizine dair sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillерinin Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi

Tablo 4. Yöneticilerin Öz Yeterlikleri, Demokratik Liderlik Davranışlarının Yetenek Yönetimini Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yetenek Yönetimi	Örgütün Hedef ve Stratejilerinin Belirlenmesi				Kilit Pozisyonların Belirlenmesi				Yetenek Bulma ve Yetenek Havuzu				Eğitim ve Geliştirme				Performans Değerlendirme				Kariyer Geliştirme			
	B	SH	T	β	B	SH	T	β	B	SH	T	β	B	SH	T	β	B	SH	T	β	B	SH	T	β
Sabit	2.624	.369	7.116		2.924	.363	8.059		2.107	.369	5.703		2.291	.325	7.052		2.704	.385	7.022		2.406	.338	7.118	
Öz Yeterlik	.489	.113	4.321	.283	.362	.111	3.254	.217	-.265	.113	4.893	.317	.551	.100	5.532	.353	.376	.118	3.180	.212	.474	.104	4.574	.298
	R=.283		R ² =.080		R=.217		R ² =.047		R=.317		R ² =.100		R=.353		R ² =.125		R=.212		R ² =.045		R=.298		R ² =.089	
	F _(1,215) =18.6 65 p=.00				F _(1,215) =10.5 87 p=.01				F _(1,215) =23.9 43 p=.00				F _(1,215) =30.6 04 p=.00				F _(1,215) =10.1 14 p=.02				F _(1,215) =20.9 22 p=.00			
Sabit	3.032	.369	8.212		2.967	.357	8.313		2.650	.373	7.103		2.925	.332	8.809		2.682	.378	7.101		2.518	.334	7.540	
Demokratik Liderlik	.275	.086	3.198	.213	.265	.083	3.187	.212	.292	.087	3.669	.224	.269	.077	3.475	.231	.290	.088	3.302	.220	.333	.078	4.290	.281
	R=.213		R ² =.045		R=.212		R ² =.045		R=.224		R ² =.050		R=.231		R ² =.053		R=.220		R ² =.048		R=.281		R ² =.079	
	F _(1,215) =10.2 28 p=.00				F _(1,215) =10.1 56 p=.00				F _(1,215) =11.3 53 p=.00				F _(1,215) =12.0 78 p=.00				F _(1,215) =10.9 00 p=.00				F _(1,215) =18.4 07 p=.00			

*p<.01

Tablo 4 değerlendirildiğinde, yöneticilerin öz yeterlikleri ve demokratik liderlik davranışlarının yöneticilerin yetenek yönetimini yordama gücünü belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Burada korelasyon da anlamlı farklılık çıkmadığı için otokratik liderlik regresyon analizine alınmamıştır.

Bulgular incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .283$, $R^2 = .080$, $p < .01$). Bulgulara göre yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın %8'inin yöneticilerin örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi boyutundaki becerileri ile açıklandığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .283$, $p < .01$) örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan kilit pozisyonların belirlenmesi alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .217$, $R^2 = .047$, $p < .01$). Bu bağlamda, yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın yaklaşık %5'ini kilit pozisyonların belirlenmesi boyutundaki becerileri ile açıkladığı saptanmıştır. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .217$, $p < .01$) kilit pozisyonların belirlenmesini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan yetenek bulma ve yetenek havuzu alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .317$, $R^2 = .100$, $p < .01$). Buna göre, yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın %10'unu yetenek bulma ve yetenek havuzu boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .317$, $p < .01$) yetenek bulma ve yetenek havuzu boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan eğitim ve geliştirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .353$, $R^2 = .125$, $p < .01$). Buna göre, yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın yaklaşık %13'ünü eğitim ve geliştirme boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .212$, $p < .01$) eğitim ve geliştirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan performans değerlendirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .212$, $R^2 = .045$, $p < .01$). Buna göre, yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın yaklaşık %5'ini performans değerlendirme alt boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .212$, $p < .01$) performans değerlendirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin görüşlerine göre öz yeterliğin, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan kariyer geliştirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .298$, $R^2 = .089$, $p < .01$). Yöneticilerin öz yeterlik inançlarının toplam varyansın %9'unu kariyer geliştirme boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ($\beta = .298$, $p < .01$) kariyer geliştirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı gözlenmektedir.

Yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu

anlaşılmaktadır ($R = .213$, $R^2 = .045$, $p < .01$). Yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın yaklaşık %5'ini örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışlarının ($\beta = .213$, $p < .01$) örgütün hedef ve stratejilerinin belirlenmesi alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan kilit pozisyonların belirlenmesi alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .212$, $R^2 = .045$, $p < .01$). Yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın yaklaşık %5'ini kilit pozisyonların belirlenmesi boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışlarının ($\beta = .212$, $p < .01$) kilit pozisyonların belirlenmesi alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan yetenek bulma ve yetenek havuzu alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .224$, $R^2 = .050$, $p < .01$). Bulgulara göre, yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın %5'ini yetenek bulma ve yetenek havuzu boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışları ($\beta = .317$, $p < .01$) yetenek bulma ve yetenek havuzu alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan eğitim ve geliştirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .231$, $R^2 = .053$, $p < .01$). Buna göre, yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın %5'ini eğitim ve geliştirme boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışları ($\beta = .231$, $p < .01$) eğitim ve geliştirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan örgütün performans değerlendirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .220$, $R^2 = .048$, $p < .01$). Buna göre, yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın yaklaşık %5'ini performans değerlendirme boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışları ($\beta = .220$, $p < .01$) performans değerlendirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Demokratik liderlik davranışlarının, yetenek yönetiminin bir alt boyutu olan kariyer geliştirme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır ($R = .281$, $R^2 = .079$, $p < .01$). Buna göre yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarının toplam varyansın yaklaşık %8'ini kariyer geliştirme alt boyutundaki becerileri ile açıkladığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik liderlik davranışları ($\beta = .281$, $p < .01$) kariyer geliştirme alt boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kamu okullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendilerine yönelik genel öz yeterlik inançları ve göstermiş oldukları liderlik stilleri ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmanın bu bölümünde ulaşılan sonuçlar alt problemler eşliğinde tartışılmış ve ilgili öneriler sunulmuştur.

4.1. Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlik Algıları ile Yetenek Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki

Okul yöneticilerinin öz yeterlikleri ve göstermiş oldukları liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri ile yöneticilerinin yetenek yönetimi becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde, öz yeterlik ile yetenek yönetimi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda yöneticilerin öz yeterlik inançları arttıkça yöneticilerin yetenek yönetimi becerilerinde de bir yükselme olduğu görülmüştür. Bu sonuca yönelik olarak, öz yeterlik inancı yükseldikçe yöneticilerin okulun hedeflerini ve kilit pozisyonlarını belirleme, yetenekli çalışanları bir araya getirme, çalışanların performansını değerlendirme, çalışanlara eğitim desteği sunma ve çalışanların kariyerlerini geliştirmede daha başarılı olabilecekleri öne sürülebilir.

Yapılan araştırmalarda bu konuyla bire bir örtüşen çalışmalara ulaşılabilen kaynaklar arasında rastlanamamıştır. Ghosh vd da (2021) özyeterliğin yetenek yönetimi paradigması içinde nadiren araştırıldığını belirtmektedir. Ancak liderlik stilleri ve özyeterlik ile ilgili olarak örgütsel davranışların birçok alt boyutu ile ilişkili olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmaların sonuçlarının, buradaki sonuçlarla ilgili bazı ipuçlarını vereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarının genel olarak yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde İnandı vd. (2015) araştırmasında da okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Rhodes (2012) öz yeterliği, insanların yetenek ve potansiyellerinin önemli bir göstergesi olarak tanımlamaktadır. Buna bağlı olarak öz yeterliği yüksek olan liderlerin ortaya çıkan çatışma durumlarını yönetmede potansiyellerini ortaya koymaları mümkün görünmektedir. Nitekim İnandı, Tunç ve Gündüz'ün (2013) çalışmasında öz yeterlik algısının çatışma çözme stratejileriyle güçlü bir ilişkisi olduğu bulgusuna erişilmiştir. Özellikle de çatışmayı çözmede tümleştirme stiline kullanılması, ya da kaybeden yok yaklaşımının benimsenmesi yetenek açısından önemli görülebilir.

4.2. Okul Yöneticilerinin liderlik stilleri ile Yetenek Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki

Çalışma sonuçlarına bakıldığında liderlik stilleri alt boyutlarından demokratik liderlik davranışları arttıkça yöneticilerin yetenek yönetimi becerilerinin de arttığı ifade edilebilir. Demokratik liderliği benimseyen okul yöneticileri, öğretmenler üzerinde bir baskı ortamı kurmadığı için onların potansiyellerini ortaya koymalarını destekleyen yaratıcı bir okul iklimi oluştururlar (Don vd., 2017). Bu yaratıcılık iklimi okulda öğretmenlerin yeteneklerini geliştirmesine katkı sağlayarak (Ghosh vd., 2021) okul yöneticilerini yetenek yönetiminde etkin kılar. Dolayısıyla özyeterliği yüksek ve demokratik liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin yetenek yönetiminde başarılı olmaları öngörülebilir. Özellikle kendine güvenen yöneticilerin çalışanlara baskı kurmayacağı, onların fikirlerinden yararlanacağı, onların yaratıcılık ve potansiyellerinin örgütün hedef ve amaçlarına daha etkin ve verimli bir şekilde ulaşabileceğini bildikleri için çalışanların özellikle gizil güçlerini ortaya çıkarmaları için onları bu konuda teşvik ederler. Postacı ve Dönmez Polat (2017) çalışmasında kişiye değer veren liderlik ile yetenek yönetimi arasında pozitif yönde bir anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuşlar. Kişiye değer veren liderliğin de demokratik liderlik özelliği kapsamında düşünüldüğünde bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer bir sonuca ulaşmışlardır.

Öte yandan otokratik liderlik davranışı boyutuyla yetenek yönetimi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda (Bhatti vd., 2012; Leblebici, 2008) okul yöneticilerinin otokratik bir tarza sahip olduğu durumlarda öğretmenlerin sınırlı bir özgürlük alanına sahip oldukları ve dolayısıyla yaratıcılıklarını, bilgi ve becerilerini kullanmalarının kısıtlandığı belirtilmektedir. Baskı altında olan çalışanların sadece kendilerine verilen görevleri yapmaları, aman bana ne verildiyse onu yapayım kimseye karışmayayım düşüncesi ile bir konuda dünyanın en iyi yeteneğine sahip olsa da kişi bunun sergilemekten kaçınabilmektedir.

4.3. Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları ve Liderlik Stillerinin Yetenek Yönetimi Becerilerini Yordama Düzeyi

Yöneticilerin öz yeterlik algılarına ve göstermiş oldukları liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinin, onların yetenek yönetimi becerilerini yordayıp yordamadığına bakıldığında, genel öz yeterlik inançlarının onların yetenek yönetim becerilerini anlamlı derecede yordamakta olduğu sonucuna varılmaktadır. Ancak liderlik stillerine bakıldığında ise demokratik liderlik stili yetenek yönetimini anlamlı derecede yordamaktadır. Otokratik liderlikte ise korelasyon anlamlı derecede farklılığa neden olmadığı için regresyon yapılmamıştır. Bu sonuçlara bakıldığında yöneticilerin genel öz yeterlik inancıyla yetenek yönetiminin alt boyutları arasında yordama güçleri incelendiğinde %5 – %13 değerleri arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda bilgi ve becerilere önem veren, iletişime açık, yaratıcılığı ön plana çıkaran, iş birliği yapan, problemleri akılcı yöntemlerle çözen, demokratik yönetimlerde; yüksek öz yeterlik inancına sahip okul yöneticileri, yetenek yönetimini okullarında farklı bileşenleri de kullanarak uygularsa hedefledikleri başarılarla daha kısa sürede ve etkili bir biçimde ulaşabilirler.

Yöneticilerin demokratik liderlik davranışlarıyla yetenek yönetiminin alt boyutları arasında genel öz yeterlik inancına göre yordama gücü bakımından az da olsa birbirinden farklı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Demokratik liderlik davranışıyla yetenek yönetiminin alt boyutları arasındaki yordama gücü %5 – %9 değer aralığında bulunmuştur. Güner (2016) yaptığı çalışmada yetenek yönetimin alt boyutlarından biri olan öz yeterliğin iş motivasyonunu anlamlı derecede yordadığını ortaya koymuştur.

İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin demokratik davranış ve tutumlarıyla okul kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen Sezer ve Akan (2016), araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları okul kültürünün destek boyutunu en yüksek düzeyde yordarken bürokratik kültürü ise en düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Destek kültürünün egemen olduğu okullarda, öğretmenlerin kendi aralarında daha olumlu ilişkiler kurarak kendi potansiyellerini ortaya çıkarabilecek yaratıcı bir okul ikliminin oluşması beklenebilirOkul yöneticilerinin büyük çoğunluğu demokratik liderlik davranışları sergilemişlerdir. Aşağıda araştırma ile ilgili bazı öneriler yer almaktadır;

1. Bir okulun yöneticisi o okulun sorumluluğunu üstlenen kişi olarak görülür. Bu nedenle MEB'in okul yöneticilerini seçmede öz yeterliliği, yetenek yönetimini bir kriter olarak gözeterek tercihlerini yapması öneri olarak sunulabilir.

2. Bir başka çalışmada okul yöneticileri yerine öğretmenlerin görüşlerine göre çalışma yapılabilir. Öğretmenler okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik stili ile yetenek yönetimini ele alabilirler.

Kaynakça

- Altıntaş, N. (2007). *Yetenek yönetimi nedir?* Erişim adresi: <http://www.kobifinans.com.tr>.
- Altınöz, M. (2009). *Yetenek Yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Altıntuğ, D. (2009). Rekabet üstünlüğünün sürdürülmesinde yeteneklerin rolü: Yetenek yönetimi yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 445-460.
- Atlı, D. (2012). *Yetenek yönetimi*. İstanbul: Crea Yayıncılık.
- Avsar, D. S., İnandı, Y. & Arslantas, H. I. (2022). Examining the relationship between the level of self- efficacy of teachers and the level of schools' openness to change. *I-manager's Journal on Educational Psychology*, 15(3), 11-20.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive process through perceived self- efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.
- Bandura, A. (2000). *Self- efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bass, B. M. (2004) *Leadership: Good, beter, best: Modern classics on leadership*. J. T. Wren, D. A. Hicks, & T. L. Price (Eds.), Northampton, Massachussets: Edward Elgar Publishing.
- Bhatti, N., Shaikh, N., Hashmi, M., A. & Shaikh, F.M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192-201.
- Boudreau, J. W. & Ramstad, P. M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource*, 2(44), 129-136.
- Brookfield, S. (2010). Leading democratically. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 5(13), 128.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi
- Christensen, B. L., Johnson, R. B. & Turner, L. A. (2011). *Research Methods, Design and Analysis*. Boston: Pearson.
- Çelikkaleli, Ö. & Çapri, B. (2008). Genel yetkinlik inancı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 93-104.

- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Davies, B. & Davies, B. J. (2011). *Talent management in education*. London: Sage Publications.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X. & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439–458.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem yayıncılık.
- Ferguson, E.D. (2011). What adierians consider important for communication and decision-making in the workplace: Mutual respect and democratic leadership style. *The journal of Individual Psychology*, 67(4): 432-437.
- Gay, M. & Sims, D. M. (2006). *Building tomorrow's talent: A practitioner's guide to talent management and succession planning*. Bloomington: AuthorHouse.
- Ghosh, V., Sengupta, T., Narayanamurthy, G. & Ishizaka, A. (2021). Examining collective creative self-efficacy as a competency indicator of group talent management: a study of SMEs in an emerging economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-31.
- Gliner, J., A., Morgan, G., A. & Leech, N., L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım*. Ankara: Nobel yayıncılık.
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (1986). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Güner, M. B. (2016). *Çalışanların yetenek yönetimi algısının iş motivasyonuna etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Heinen, J. S. & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31(2), 67.
- İnandı, Y., Tunç, B. & Gündüz, B. (2013). Okul yöneticilerinin özyeterlik algıları ile çatışmayı çözme stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 275-294.
- İnandı, Y., Uzun, A. & Yeşil, H. (2016). Okul müdürlerinin göstermiş oldukları liderlik stilleri ile değişimi yönetme yeterlikleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 191-209.
- İnandı, Y., Yeşil, H., Karatepe, R. & Uzun, A. (2015). Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin özyeterlilikleri ile değişime gösterdikleri direnç arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 563-581.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. *Self-efficacy: Thought control of action*, (s. 195-213). Washington DC: Hemisphere.
- Kaye, B. & Jordan-Evans, S. (2003). Engaging talent create a culture that engages talent. *Executive Excellence*, 20(8), 11-11.
- Leblebici, D. N. (2008). 21. yüzyılın liderlik anlayışına bakış. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1): 61-72.

- Lee, W. S. (2005). Encyclopedia of school psychology. California: Sage Publication.
- Leithwood, K., Begley, P.T. & Cousins, J. B. (1994). *Developing expert leadership for the future schools*. London: The Falmer Press.
- Leithwood, K. (2007). *What we know about educational leadership*. J.M. Burger, C. Webber ve P. Knick. (Eds.) *Intelligent Leadership*. Springer, 41-66.
- McLaren, P. (2015). *Life in schools: An introduction to critical pedagogy in the foundations of education*. New York: Routledge.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership defined. Leadership: theory and practice*. California: Sage Publications.
- Özçelik, Ö. A. (2010). Suzuki yetenek eğitimi ve bartok mikrokosmos yöntemleriyle özengen piyano eğitiminde yoğunlaşma becerisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 643-661.
- B. Postacı & Polat, D. D. (2017). Liderlik tarzı ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkinin analizi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Researcher*, 5(1), 21-37.
- Rhodes, C. (2012). Should leadership talent management in schools also include the management of self-belief? *School Leadership and Management*, 32(5), 439-451.
- Sezer, Ş. & Akan, D. (2016). Okul müdürlerinin yönetim stillerinin yönetim kuramları açısından değerlendirilmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 4(2), 15-32.
- Taş, A., Çelik, K. & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (22), 85-98.
- Tabancalı, E., Şimşek Gölbaşı, G. & Korumaz, M. (2017). Talent management in educational organizations: A scale development study. *European Journal of Education Studies*, 404 – 424.
- Yazıcıoğlu, S. (2006). *Yetenek yönetiminde bir uygulama: üst düzey yönetici yedekleme amaçlı geliştirme programı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.