



# Okul Yöneticilerinin Öz-yeterlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Muhammet İbrahim AKYÜREK<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dr., Ankara Etimesgut Bilim ve Sanat Merkezi, [i\\_akyurek56@hotmail.com](mailto:i_akyurek56@hotmail.com)  
ORCID: 0000-0001-9122-471X

Geliş Tarihi/Received: 12.06.2020 Kabul Tarihi/Accepted: 26.11.2020 e-Yayın/e-Printed: 31.12.2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2021.155>

## ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarını belirlemektir. Araştırma, kesitsel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda (anaokulu, ilkököl, ortaokul ve lise) görevli 4.111 “okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcıları)” oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 408 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarını ölçmek üzere “Okul Müdürlerinin Yeterlik Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı, 2019-2020 eğitim öğretim yılı Mayıs ayı içerisinde, Ankara ilinde görevli 408 okul yöneticisine araştırmacı tarafından gerekli ön açıklama yapılmak suretiyle uygulanarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin, öz-yeterlik algılarının oldukça düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları, görev, branş ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında cinsiyet ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Yöneticilik kıdemi düşük olan yöneticilere üniversitelerle işbirliği yapılarak destek niteliğinde birtakım tamamlayıcı eğitimler düzenlenebilir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları incelenmiştir. Benzer araştırmalar, öz-yeterlik ile tükenmişlik, iş doyumunu, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkili şekilde gerçekleştirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, yönetici, öz-yeterlik.

## An Investigation of School Administrators' Self-efficacy Perceptions in Terms of Some Variables

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine school administrators' self-efficacy perceptions. The research was carried out with a cross-sectional survey model. The universe of the research consists of 4.111 “school administrators (principals and vice principals)” working in public schools (kindergarten, primary school, secondary school and high school) in Ankara in the 2019-2020 academic year. The sample of the study is 408 school administrators. In this study, "School Principals 'Competence Perceptions Scale" was used to measure school administrators' self-efficacy perceptions. The measurement tool used in the study was applied by the researcher to 408 school administrators working in Ankara in May of the 2019-2020 academic year, and the data were collected. As a result of the research; It has been observed that school administrators' self-efficacy perceptions are quite high. Instructional leadership competence perceptions of school administrators showed a significant difference according to the variables of task, branch and school level. In addition, it was found that there was no significant difference between school administrators' self-efficacy perceptions according to the variables of gender and leadership seniority. In cooperation with universities, some supplementary training can be organized for managers with low management seniority. In this study, self-efficacy perceptions of school administrators were examined. Similar studies can be conducted in relation to concepts such as self-efficacy and burnout, job satisfaction, and organizational commitment.

**Keywords:** School, manager, self-efficacy.

### 1. GİRİŞ

Öz-yeterlik inançları, bireylerin güdülenme ve davranışlarını belirlemede ve hayatlarını değiştirmede etkili olan bir unsurdur. Bandura (1977), öz-yeterliği; “kişinin ileriye yönelik durumları yönetmek için gereksinim duyduğu hareket türlerini planlama ve gerçekleştirme hususunda kendi yeteneklerine olan inancı” biçiminde ifade eder. Lunenburg (2011)’a göre, öz-yeterlik; öz-saygının eyleme özgü bir biçimi olarak düşünülmüştür (Akt.,

Redmond, 2015). Öz-yeterlik kuramının temel ilkesi, bireylerin kendilerini yeterli hissettikleri uygulamaları gerçekleştirme olasılıklarının yüksek; yeterli olmadıklarını düşündükleri eylemleri gerçekleştirme olasılıklarının ise düşük olduğu yönündedir. Gecas (2004)'a göre, insanlar başlangıçtaki inançlarını doğrulayacak biçimde davrandığından öz-yeterlik kendini doğrulayan kehanet görevi görmektedir (Akt., Redmond, 2015).

Öz-yeterlik, bir işi gerçekleştirebilmek için yeteneklerinin farkında olmak ve buna inanmak (Chaplain, 2000; Zusho ve Pintrich, 2003), bireyin belirli bir alanda, beklenen bir veya birtakım davranışları gerçekleştirmek için ihtiyaç duyacağı becerilere ne ölçüde sahip olduğuna ilişkin inancı (Özerkan, 2007) olarak tanımlanır. Bireyin sahip olduğu kapasitesinin, yaptığı işlerdeki başarılarının, güdülerinin ve öz-düzenleme mekanizmaları gibi benlik sistemini oluşturan diğer unsurların bileşkesinden oluşan dinamik bir yöndür (Vardarlı, 2005).

Öz-yeterlik inancı, Bandura tarafından geliştirilen ve bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin bir şekilde kullanabilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendi yeterliklerine güven duymaları gerektiğini belirten sosyal biliş kuramına dayanır (Gist ve Mitchell, 1992; Akt. Bolat, 2011). Öz-yeterlik inancı Bandura (1997)'ya göre insan davranışının yönünü, harcanan çabayı, karşılaşılan engel veya başarısızlıkların üstesinden gelmeye ilişkin kararlılığını ve sorunlar karşısında gösterilen esnekliğin düzeyini etkilemektedir. Bir örgütte çalışanların öz-yeterlik inancı, örgütsel sonuçlar açısından etkili olması araştırmalar tarafından ortaya konmuştur. Öz-yeterlikle ilgili araştırmalarda, insanların davranışı gerçekleştirmeden önce öz yeterlik inançlarına bağlı olarak davranışla ilgili iyimser veya kötümser düşüncelere sahip oldukları; bu düşüncelerin de kişilerin davranışlara hazırlanmalarını etkilediği ifade edilmektedir (Yücel, Yalçın ve Ay, 2009).

Öz-yeterlik inancı, bireyin iş hayatında ve sosyal olgular karşısında göstereceği başarı derecesini etkileyebilmektedir. Sosyal bilişsel kuramın özellikle üzerinde durduğu öz-yeterlik inancı, dört farklı kaynaktan etkilenecek ortaya çıkmakta ve gelişmektedir. En önemli etkilenme, bireyin kendi yaşamsal deneyimleridir. İkinci etkilenme alanı, sosyal modellerin tecrübelerinin gözlenmesi sonucu öğrenilen öz-yeterlik tecrübeleridir. Diğer bir etkilenme, sözel ifade ve telkinlerdir. Son bir etkilenme, bireyin kendi psikolojik yapısıdır (Bandura, 1977). Bu noktada, bireyin kendi tecrübelerinden hareketle elde ettiği öz-yeterlik inancı diğer kaynaklardan elde ettiği öz-yeterlik inançlarına göre çok daha etkin ve belirleyicidir (Pajares, 2002). Öz-yeterlik inancının okul paydaşlarında, özellikle okul yöneticilerinde yeterli bir düzeyde varlığı önemlidir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarının yeterli bir düzeyde olması, okullarda etkililiğin sağlanması açısından önem arz etmektedir. Çünkü okullarda bir hedef doğrultusunda bir işi başarabileceğine veya gerçekleştirebileceğine dair inancın güçlü olması hedefe ulaşmayı sağlayabilecektir. Bu nedenle okul yöneticilerinde öz-yeterliğin incelenmesi önemlidir. Okul yöneticilerinde öz-yeterliğin özellikle tüm okul kademelerine (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise) ve göreve (müdür, müdür yardımcısı) dayalı olarak incelenmesi alanyazındaki bu değişkenlere ilişkin boşluğu doldurabilecek ve bu çalışma, eğitim çalışanları ile akademisyenlerine okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin yol gösterebilecektir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarını belirlemektir. Bu doğrultuda belirlenen alt problemler şunlardır:

1. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre farklılık göstermekte midir?

## 2. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarını belirlemeye yönelik kesitsel tarama modelindedir. Tarama modelinde, araştırmadaki konu veya birey bulunduğu koşullar içerisinde olduğu gibi tasvir edilmeye çalışılır (Karasar, 2015). Kesitsel tarama modelinde, betimlenecek değişkenler (tutum gibi) bir seferde ölçülür.

Bu amaçla, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görevli “okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları)” oluşturmaktadır. Ankara ilinde toplam 4.111 yönetici görevlidir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020).

Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki resmi okullarda görevli toplam 408 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Yöneticilerin örnekleme alınması, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, seçkisiz örnekleme yöntemleri arasında yer almaktadır. Seçkisizlik (yansızlık), örneklemede temel alınan birimlerin örneklem için seçilme olasılıklarının eşit olmasını tanımlar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Aşağıdaki tabloda, demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	148	36.3
	Erkek	260	63.7
Görev	Müdür	160	39.2
	Müdür yardımcısı	248	60.8
Branş	Sosyal bilimler öğretmenliği (Türk Dili ve Edebiyatı., Felsefe, Coğrafya gibi)	136	33.3
	Fen bilimleri öğretmenliği (Fizik, Kimya, Matematik gibi)	76	18.6
	Sınıf öğretmenliği	148	36.3
	Okul öncesi öğretmenliği	48	11.8
Yöneticilik kıdemi	1-5 yıl	132	32.4
	6-10 yıl	96	23.5
	11-15 yıl	88	21.6
	16 yıl ve üstü	92	22.5
Okul kademesi	Anaokulu	32	7.8
	İlkokul	148	36.3
	Ortaokul	148	36.3
	Lise	80	19.6
<b>Toplam</b>		<b>408</b>	<b>100</b>

Tablo incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre oran olarak erkeklerin %63.7 ile, kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Görev değişkenine göre oran olarak müdür yardımcılarının %60.8 ile, müdürlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Branş değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %36.3 ile sınıf öğretmenliği, en az orana sahip grubu ise %11.8 ile okul öncesi öğretmenliği grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır. Yöneticilik kıdemi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %32.4 ile 1-5 yıl, en az orana sahip grubu ise %21.6 ile 11-15 yıl grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır. Okul kademesi değişkenine göre en fazla orana sahip grubu %36.3 ile ilkokul ve ortaokul, en az orana sahip grubu ise %7.8 ile anaokulu grubundaki yöneticiler oluşturmaktadır.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarını ölçmek üzere Tschannen-Moran ve Gareis (2004) tarafından geliştirilen Dönmez, Özer ve Cömert (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Okul Müdürlerinin Yeterlik Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde 18 maddeden oluşmakta ve üç boyutlu bir yapıdadır. Müdür öz-yeterlik ölçeği uyarlama çalışmasında yapı geçerliğini test etmek amacıyla kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile bağımsızlık modeli kovaryans matrisiyle beklenen kovaryans matrisi arasındaki uyumu test eden .90 ve üzerinde olması beklenen CFI, NFI ve NNFI indekslerinin .92 ile .97 aralığında olduğu görülmüştür. Uyum indeksleri, ölçeğin iyi bir uyum gösterdiğini belirtmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise .93 olarak belirlenmiştir. Öz-yeterlik ölçeği boyut madde aralıkları şu şekildedir; yönetsel yeterlik (1-6), öğretimsel liderlik yeterliği (7-12) ve etik liderlik yeterliği (13-18) aralığındaki maddeleri içermektedir.

Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2013).

#### 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan ölçme aracının uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı, 2019-2020 eğitim öğretim yılı Mayıs ayı içerisinde, Ankara ilinde görevli 408 okul yöneticisine araştırmacı tarafından gerekli ön açıklama yapılmak suretiyle uygulanarak veriler toplanmıştır.

Kullanılacak istatistik analizlerin belirlenmesi amacıyla, öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Büyük gruplar üzerinden toplanan verilerin, normal dağılıma yakın dağılım gösterdikleri kabul edilir ve buna göre parametrik istatistikler seçilebilir. Dağılımın normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği şeklinde bir varsayımı ileri sürmek için öngörülen örneklem büyüklüğü genellikle 30 ve daha büyük olarak gösterilmektedir. Ancak sosyal bilimlerde pek çok araştırmalar, özellikle de deneysel araştırmalar, daha küçük gruplar üzerinde yapılmaktadır. Literatürde, alt grupların her birinin büyüklüklerinin 15 ve daha yüksek olması durumunda parametrik bir istatistiğin kullanılmasının, analizde hesaplanacak “p” anlamlılık düzeyinde önemli bir sapmaya yol açmadığına ilişkin incelemelere rastlanmaktadır (Büyüköztürk, 2013). Bu bağlamda, araştırmanın alt problemlerinin sınanması için parametrik test teknikleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin çözümlenmesi doğrultusunda, öncelikle frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ayrıca iki alt kategorili değişkenlerde, bağımsız (ilişkisiz) örneklem için t-testi; üç ya da daha fazla alt kategorili değişkenlerde ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda, grup ortalamaları arasındaki anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Dunnett’s C çoklu karşılaştırma testi’nden yararlanılmıştır.

Ölçekte yer alan maddeler için yanıtlanan seçenekler ve puan aralıkları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Öz-yeterlik ölçeği maddelerine yönelik seçenekler ve puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Puan	Puan Aralığı
Hiç	1	1.00 – 1.80
Az	2	1.81 – 2.60
Biraz	3	2.61 – 3.40
Oldukça	4	3.41 – 4.20
Çok	5	4.21 – 5.00

### 3. BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin betimsel istatistikler

Boyutlar	N	$\bar{x}$	SS
Yönetsel yeterlik	408	4.22	.53
Öğretimsel liderlik yeterliği	408	4.12	.49
Etik liderlik yeterliği	408	4.12	.54
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	408	4.16	.48

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin, öz-yeterlik algılarının oldukça düzeyinde ( $\bar{x}= 4.16$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca boyutlar bazında öz-yeterlik durumuna ilişkin algıları incelendiğinde ise; yönetsel yeterlik ( $\bar{x}= 4.22$ ) boyutu çok düzeyinde, öğretimsel liderlik yeterliği ( $\bar{x}= 4.12$ ) ile etik liderlik yeterliği ( $\bar{x}= 4.12$ ) boyutlarında ise oldukça düzeyinde olduğu görülmektedir. Boyutlar incelendiğinde; okul yöneticilerinin, öz-yeterlik durumunu en yüksek algıladıkları boyut yönetsel yeterlik, en düşük algıladıkları boyut ise öğretimsel liderlik yeterliği ile etik liderlik yeterliği olmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin t-testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetmel yeterlik	Kadın	148	4.18	.53	406	1.04	.29
	Erkek	260	4.24	.52			
Öğretimsel liderlik yeterliği	Kadın	148	4.04	.49	406	2.39	.01*
	Erkek	260	4.17	.49			
Etik liderlik yeterliği	Kadın	148	4.10	.59	406	.66	.50
	Erkek	260	4.14	.52			
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	Kadın	148	4.11	.50	406	1.44	.14
	Erkek	260	4.18	.47			

\* $p < .05$

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t(406) = .14$ ,  $p > .05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(406) = .01$ ,  $p < .05$ . Erkek yöneticilerin ( $\bar{x} = 4.17$ -oldukça düzeyinde) öğretimsel liderlik yeterliği algıları, kadın yöneticilere ( $\bar{x} = 4.04$ -oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Diğer boyutlarda ise; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yönetmel yeterlik boyutu,  $t(406) = .29$ ,  $p > .05$ ; etik liderlik yeterliği boyutu,  $t(406) = .50$ ,  $p > .05$ .

Görev değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin t-testi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Görev değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin t-testi sonuçları

Boyutlar	Görev	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yönetmel yeterlik	Müdür	160	4.36	.45	406	4.27	.00*
	Müdür yardımcısı	248	4.13	.55			
Öğretimsel liderlik yeterliği	Müdür	160	4.19	.46	406	2.10	.03*
	Müdür yardımcısı	248	4.08	.51			
Etik liderlik yeterliği	Müdür	160	4.25	.45	406	3.80	.00*
	Müdür yardımcısı	248	4.04	.59			
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	Müdür	160	4.26	.41	406	3.70	.00*
	Müdür	248	4.08	.51			
	Müdür yardımcısı						

\* $p < .05$

Tablo incelendiğinde; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(406) = .00$ ,  $p < .05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeyi ile görev arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Müdürlerin ( $\bar{x} = 4.26$ -çok düzeyinde) öz-yeterlik algıları, müdür yardımcılarının ( $\bar{x} = 4.08$ -oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin yönetmel yeterlik algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(406) = 4.27$ ,  $p < .05$ . Müdürlerin ( $\bar{x} = 4.36$ -çok düzeyinde) yönetmel yeterlik algıları, müdür yardımcılarının ( $\bar{x} = 4.13$ -oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(406) = 2.10$ ,  $p < .05$ . Müdürlerin ( $\bar{x} = 4.19$ -oldukça düzeyinde) öğretimsel liderlik yeterliği algıları, müdür yardımcılarının ( $\bar{x} = 4.08$ -oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(406) = 3.80$ ,  $p < .05$ . Müdürlerin ( $\bar{x} = 4.25$ -çok düzeyinde) etik liderlik yeterliği algıları, müdür yardımcılarının ( $\bar{x} = 4.04$ -oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir.

Branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Branş	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yönelimsel yeterlik	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	4.13	.55	7.37	.00*	3-1, 3-2, 3-4
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.16	.34			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.38	.48			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	4.08	.70			
Öğretimsel liderlik yeterliği	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	4.05	.49	8.33	.00*	3-1, 3-4
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.14	.34			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.25	.46			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	3.88	.66			
Etik liderlik yeterliği	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	3.95	.56	11.49	.00*	2-1, 3-1, 3-4
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.16	.44			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.30	.48			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	4.00	.66			
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	Sosyal bilimler öğretmenliği(1)	136	4.05	.50	9.87	.00*	3-1, 3-2, 3-4
	Fen bilimleri öğretmenliği(2)	76	4.16	.33			
	Sınıf öğretmenliği(3)	148	4.31	.43			
	Okul öncesi öğretmenliği(4)	48	3.99	.64			

\* $p < .05$

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 9.87$ ,  $p < .05$ . Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, branş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.31$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öz-yeterlik algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.05$ -oldukça düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.16$ -oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x} = 3.99$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 7.37$ ,  $p < .05$ . Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.38$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, yönetsel yeterlik algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.13$ -oldukça düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.16$ -oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.08$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 8.33$ ,  $p < .05$ . Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.25$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x} = 4.05$ -oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x} = 3.88$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F= 11.49$ ,  $p< .05$ . Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; fen bilimleri öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.16$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.95$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.30$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.95$ -oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.00$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yöneticilik kıdemi değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Yöneticilik kıdemi değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Yöneticilik kıdemi	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yönetimsel yeterlik	1-5 yıl(1)	132	4.13	.57	2.70	.05	---
	6-10 yıl(2)	96	4.28	.47			
	11-15 yıl(3)	88	4.19	.49			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.31	.53			
Öğretimsel liderlik yeterliği	1-5 yıl(1)	132	4.07	.50	2.08	.10	---
	6-10 yıl(2)	96	4.13	.47			
	11-15 yıl(3)	88	4.08	.49			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.23	.50			
Etik liderlik yeterliği	1-5 yıl(1)	132	4.07	.60	4.06	.00*	4-2
	6-10 yıl(2)	96	4.02	.54			
	11-15 yıl(3)	88	4.16	.52			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.27	.44			
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	1-5 yıl(1)	132	4.09	.53	2.55	.06	---
	6-10 yıl(2)	96	4.148	.44			
	11-15 yıl(3)	88	4.14	.46			
	16 yıl ve üstü(4)	92	4.27	.45			

\* $p< .05$

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir,  $F= 2.55$ ,  $p> .05$ . Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, yöneticilik kıdemi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F= 4.06$ ,  $p< .05$ . Yöneticilik kıdemi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; 16 yıl ve üstü ( $\bar{x}= 4.27$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının 6-10 yıl ( $\bar{x}= 4.02$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F= 8.33$ ,  $p< .05$ . Branş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; sınıf öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.25$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği ( $\bar{x}= 4.05$ -oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği ( $\bar{x}= 3.88$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetimsel yeterlik algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir,  $F= 2.70$ ,  $p> .05$ . Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir,  $F= 2.08$ ,  $p> .05$ .

Okul kademesi değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 8.** Okul kademesi değişkenine göre, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Boyutlar	Okul kademesi	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yönetimsel yeterlik	Anaokulu(1)	32	4.20	.59	6.17	.00*	2-3, 2-4
	İlkokul(2)	148	4.36	.48			
	Ortaokul(3)	148	4.12	.54			
	Lise(4)	80	4.15	.51			
Öğretimsel liderlik yeterliği	Anaokulu(1)	32	3.85	.67	8.85	.00*	2-1, 2-3
	İlkokul(2)	148	4.26	.46			
	Ortaokul(3)	148	4.04	.48			
	Lise(4)	80	4.13	.43			
Etik liderlik yeterliği	Anaokulu(1)	32	4.14	.56	10.57	.00*	2-3
	İlkokul(2)	148	4.29	.48			
	Ortaokul(3)	148	3.95	.53			
	Lise(4)	80	4.13	.57			
<b>Öz-yeterlik (Genel)</b>	Anaokulu(1)	32	4.06	.58	8.67	.00*	2-1, 2-3, 2-4
	İlkokul(2)	148	4.31	.43			
	Ortaokul(3)	148	4.03	.48			
	Lise(4)	80	4.14	.47			

\* $p < .05$ 

Tablodaki analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 8.67$ ,  $p < .05$ . Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, okul kademesi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x} = 4.31$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öz-yeterlik algılarının anaokulu ( $\bar{x} = 4.06$ -oldukça düzeyinde), ortaokul ( $\bar{x} = 4.03$ -oldukça düzeyinde) ve lise ( $\bar{x} = 4.14$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 6.17$ ,  $p < .05$ . Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x} = 4.36$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, yönetsel yeterlik algılarının ortaokul ( $\bar{x} = 4.12$ -oldukça düzeyinde) ve lise ( $\bar{x} = 4.15$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 8.85$ ,  $p < .05$ . Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x} = 4.26$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik yeterliği algılarının anaokulu ( $\bar{x} = 3.85$ -oldukça düzeyinde) ve ortaokul ( $\bar{x} = 4.04$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F = 10.57$ ,  $p < .05$ . Okul kademesi grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett's C testinin sonuçlarına göre; ilkokul ( $\bar{x} = 4.29$ -çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının ortaokul ( $\bar{x} = 3.95$ -oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları incelenmiştir. Okul yöneticilerinin, öz-yeterlik algılarının oldukça düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin bir işi başarabileceklerine veya yapabileceklerine ilişkin inançlarının yüksek bir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu durum, etkili ve başarılı okullar için olumlu etki edici bir niteliktir. Araştırma bulgusu; Demirel (2009), Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009), Karahan ve Balat (2011), Bülbül ve Çuhadar (2012), Okutan ve Kahveci



(2012), İnandı, Tunç ve Gündüz (2013), Uysal (2013), Ayık, Savaş ve Yücel (2015) ve Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Boyutlar bazında öz-yeterlik durumuna ilişkin algıları incelendiğinde ise; yönetsel yeterlik boyutu çok düzeyinde, öğretimsel liderlik yeterliği ile etik liderlik yeterliği boyutlarında ise oldukça düzeyinde olduğu görülmüştür. Boyutlar incelendiğinde; okul yöneticilerinin, öz-yeterlik durumunu en yüksek algıladıkları boyut yönetsel yeterlik, en düşük algıladıkları boyut ise öğretimsel liderlik yeterliği ile etik liderlik yeterliği olmuştur. Okul yöneticilerinin yönetsel olarak yeterli, öğretime dönük ve etik açıdan liderlik yeteneklerine sahip oldukları ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, görev, branş, yöneticilik kıdemi, okul kademesi) göre incelenmiştir. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırma bulgusu; Demirel (2009), Uysal (2013) ve Çelikay (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırma bulgusu; Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu durum, araştırmalardaki örneklem grubu farklılığından kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Erkek yöneticilerin (oldukça düzeyinde) öğretimsel liderlik yeterliği algıları, kadın yöneticilere (oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla öğretim odaklı oldukları ifade edilebilir. Yönetsel yeterlik ve etik liderlik yeterliği boyutlarında ise; okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Müdürlerin (çok düzeyinde) öz-yeterlik algıları, müdür yardımcılara (oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Müdürlerin bir işi başarabilecekleri inancının müdür yardımcılara göre daha fazla olduğu ifade edilebilir. Bu durum, müdürlerin yetkilerinin daha çok olmasından kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Müdürlerin (çok düzeyinde) yönetsel yeterlik algıları, müdür yardımcılara (oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Müdürlerin (oldukça düzeyinde) öğretimsel liderlik yeterliği algıları, müdür yardımcılara (oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Müdürlerin (çok düzeyinde) etik liderlik yeterliği algıları, müdür yardımcılara (oldukça düzeyinde) göre daha yüksektir. Müdürlerin yönetsel görevlerde, öğretimsel işlerde ve etik olan hususlarda müdür yardımcılara göre daha olumlu bir düzeyde liderlik sergiledikleri ifade edilebilir. Bu durum, müdürlerin konumlarının vermiş olduğu güçten kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenliği (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öz-yeterlik algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (oldukça düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği (oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenliği branşındaki yöneticiler bir hedefe ulaşabilme ve bir sorumluluğu yerine getirebilme yeterliğine ilişkin inançlarının daha güçlü olduğu ifade edilebilir. Bu durum, sınıf öğretmenliği branşının daha homojen gruplarla ilişkisinin fazlalığından kaynaklanabilir. Anlamlı farklılığa ilişkin araştırma bulgusu; Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Sınıf öğretmenliği (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, yönetsel yeterlik algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (oldukça düzeyinde), fen bilimleri öğretmenliği (oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Sınıf öğretmenliği (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları;

okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Fen bilimleri öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenliği (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının sosyal bilimler öğretmenliği (oldukça düzeyinde) ve okul öncesi öğretmenliği (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenliği branşındaki yöneticilerin yönetsel görevlerde, öğretimsel işlerde ve etik olan hususlarda daha olumlu bir düzeyde liderlik sergiledikleri ifade edilebilir. Bu durum, sınıf öğretmenliğinin kendine özgü temel bir yapı olmasından kaynaklanabilir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Araştırma bulgusu; Demirtaş ve Çağlar (2013), Köybaşı (2016) ve Çelikay (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırma bulgusu; Acat, Özyurt ve Karadağ (2011) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu durum, araştırmalardaki örneklem grubu farklılığından kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. 16 yıl ve üstü (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının 6-10 yıl (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik kıdemi daha fazla olan yöneticilerin uygulamaların gerçekleştirilmesine yönelik yeterlik inançlarının daha fazla olduğu ifade edilebilir. Bu durum, yöneticilik kıdeminin fazlalığının vermiş olduğu tecrübe ve birikimden kaynaklanabilir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. İlkokul (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öz-yeterlik algılarının anaokulu (oldukça düzeyinde), ortaokul (oldukça düzeyinde) ve lise (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokul kademesindeki yöneticiler bir görevi başarabilme yeterliğine ilişkin inançlarının daha güçlü olduğu ifade edilebilir. Bu durum, ilkokul kademesinin daha homojen bir yapıda olmasından kaynaklanabilir. Araştırma bulgusu; Tschannen-Moran ve Garies (2007) ile Izgar ve Dilmaç'ın (2008) ve Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca anlamlı farklılığa ilişkin araştırma bulgusu; Köybaşı (2016) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu durum, araştırmalardaki örneklem grubu farklılığından kaynaklanabilir.

Boyutlar bazında analiz sonuçları; okul yöneticilerinin yönetsel yeterlik algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. İlkokul (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, yönetsel yeterlik algılarının ortaokul (oldukça düzeyinde) ve lise (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik yeterliği algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. İlkokul (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, öğretimsel liderlik yeterliği algılarının anaokulu (oldukça düzeyinde) ve ortaokul (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları; okul yöneticilerinin etik liderlik yeterliği algıları arasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. İlkokul (çok düzeyinde) grubundaki yöneticilerin, etik liderlik yeterliği algılarının ortaokul (oldukça düzeyinde) grubundaki yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlkokul kademesindeki yöneticilerin yönetsel, öğretimsel ve etik konularda daha olumlu bir düzeyde liderlik sergiledikleri ifade edilebilir. Bu durum, ilkokul döneminin temel bir dönem olmasından kaynaklanabilir.

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler şunlardır:

- Kadın yöneticilere, öğretimsel liderlik konusunda yeterliklerini artırıcı eğitimler verilebilir.
- Müdür yardımcılarının öz-yeterlik inançlarının artırılması amacıyla yetkileri artırılabilir.
- Yöneticilik kıdemi düşük olan yöneticilere üniversitelerle işbirliği yapılarak destek niteliğinde birtakım tamamlayıcı eğitimler düzenlenebilir.

- Bu araştırmada, okul yöneticilerinin öz-yeterlik algıları incelenmiştir. Benzer araştırmalar, öz-yeterlik ile tükenmişlik, iş doyumunu, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkili şekilde gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırma, nicel yönetimi esas almıştır. Benzer araştırmalar, nitel ve karma yöntemler esas alınarak yapılabilir.
- Bu araştırmada, resmi okul yöneticileri örneklem olarak alınmıştır. Benzer araştırmalar, özel ğretim kurumları ve üniversitelerdeki yöneticiler örneklem alınarak gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Acat, M. B., zyurt, O. ve Karadağ, E. (2011). İlköğretim okul müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi. *NWSA: Education Sciences*, 6(1), 605-620.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel, E. (2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-218.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University.
- Bolat, O. . (2011). z yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bülbül, T. ve uhadar, C. (2012). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik algıları ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 474-499.
- Bykztrk, ř. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Bykztrk, ř., akmak, E. K., Akgün, . E., Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Chaplain, R. P. (2000). Beyond exam results? Differences in the social and psychological perceptions of young males and females at school. *Educational Studies*, 26(2), 177-190.
- elikay, P. (2019). *Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ve sahip oldukları liderlik stillerinin yetenek yönetimi becerileri ile ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). 04/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Demirel, M. (2009). Sınıf ğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin karakter eğitimine ilişkin öz-yeterlik inançları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (37), 36-49.
- Demirtaş, H. ve ağlar, . (2012). Okul müdürlerinin zyeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *nni niversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1-22.
- Dönmez, B., zer, N. ve Cömert, M.(2009). Okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *18. Eğitim Bilimleri Kurultayında sunuldu, zmir*.
- Izgar, H. ve Dilmaç, B. (2008). Yönetici adayı öğretmenlerin zyeterlik ve epistemolojik inançlarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 437-446.
- nandı, Y., Tunç, B. ve Gündüz, B. (2013). Okul yöneticilerinin zyeterlik algıları ile çatışmayı çözme stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 275-294.
- Karahan, ř. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin zyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi (Sivas ili rneği)*. (Doktora tezi). 03/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- MEB (2020). *2018-2019 ğretim yılı eğitim istatistikleri*. 02/05/2020 tarihinde <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> sayfasından erişilmiştir.
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi Rize rneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Özerkan, E. (2007). *ğretmenlerin öz-yeterlik alguları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). 04/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and self-efficacy*, 05/05/2020 tarihinde <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html> sayfasından erişilmiştir.
- Redmond, B. F. (2015). *Self-efficacy and social cognitive theory*. 05/05/2020 tarihinde <https://wikispaces.psu.edu> sayfasından erişilmiştir.
- Tschannen-Moran, M. ve Gareis, C. R. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Tschannen-Moran, M. ve Gareis, C. R. (2007). Cultivating principals' self-efficacy: Supports that matter. *Journal of School Leadership*, 17(1), 89-113.

- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBU Eğitim Fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları secondary school teachers' self-efficacy beliefs. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Vardarlı, G. (2005). *İlköğretim II. kademe öğrencilerinin genel öz-yeterlik düzeylerinin yordanması*. (Yüksek lisans tezi). 04/05/2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yücel, C., Yalçın, M. ve Ay, B. (2009). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 221-235.
- Zusho, A. ve Pintrich, P. R. (2003). Skill and will: The role of motivation and cognition in the learning of college chemistry. *International Journal of Science Education*, 25(9), 1081-1094.