



OKUL MÜDÜRÜ YETERLİKLERİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME ÇALIŞMASI¹²

SCHOOL PRINCIPAL QUALIFICATION DETERMINATION SCALE DEVELOPING STUDY

Ahmet Aşkar³

Makalenin Alanı: Eğitim Yönetimi

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

15.10.2021

Kabul Tarihi

30.12.2021

Anahtar Kelimeler

Okul Müdürü

Yeterlik

Vasıf

Özet

Bu araştırmanın amacı gelişen ve farklılaşan okul müdürü yeterliklerini belirlemek için Katz (1974) yeterlik alanlarını temel alan güncel bir ölçek geliştirmektir. Okul başarısında en etkin faktörlerden biri olan okul müdürünün yeterliği uzun süredir araştırmalara konu olmuş bir problemdir. Etkili okullarda okul müdürünün liderliği en önemli etmenlerdendir ve kilit faktördür. Okulun en önemli bileşenlerinden biri olarak görülen okul müdürünün atanması da araştırmalara konu olmuş ve sıklıkla değişen yönetmeliklerde hangi ölçütlere göre değerlendirildiği sorunu-sorununu sürekli hale getirmiştir. Okul müdürünün sahip olması gereken yeterlikleri belirleyebilecek güncel bir ölçeği hazırlayabilmek için öncelikle alan yazında yer alan, konu ile ilişkili olan ölçekler gözden geçirilmiş, ardından Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatının gerektirdiği yeterlikler dikkate alınmış ve eklenmiştir. Oluşturulan madde havuzu ile Lawshe (1975) tekniği kullanılarak okul müdürlerinin sahip olması gereken yeterlikleri belirleme ölçeği taslağı geliştirilmiştir. Hazırlanan taslakta yer alan 60 madde uzman görüşü alınması sonrasında 10 madde Kapsam Geçerlilik Oranı $KGO \leq 41$ değeri olduğundan elenmiştir. 38 madde anlam ve kapsam olarak değiştirilmiştir. Yine uzman görüşü doğrultusunda maddelerden bir tanesi iki faklı maddeye, bir tanesi de üç farklı maddeye bölünmüş; 9 madde ise aynen kabul edilmiştir. Ölçek ön uygulamasında kolay ulaşılabilir örneklem belirleme tekniği ile belirlen Ankara ili Etimesgut ilçesi 82. Eğitim Bölgesinde görev yapan 2 ilkokul, 2 ortaokul, 1 ilk-ortaokul ve 4 lise öğretmen ve yöneticilerinin oluşturduğu 156 katılımcını görüşüne başvurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda 26 maddelik 3 boyutlu ölçek oluşturulmuş, Faktör 1 (Beşerî) cronbach's alpha $\alpha = .94$, açıklanan varyans %49,47; Faktör 2 (Düşünsel) cronbach's alpha $\alpha = .92$, açıklanan varyans %8,34; Faktör 3 (Mesleki) cronbach's alpha $\alpha = .86$, açıklanan varyans %6,43 olmak üzere, Toplam cronbach's alpha $\alpha = .95$, açıklanan varyans %64,25 bulunmuştur. Ölçek 1440 kişiye uygulanmıştır.

Article Info

Received

15.10.2021

Accepted

30.12.2021

Keywords

School Principal

Competence

Qualification

Abstract

The aim of this research is to develop an up-to-date scale based on Katz (1974) competencies in order to determine the developing and differentiating school principal competencies. The competence of the school principal, which is one of the most effective factors in school success, is a problem that has been the subject of research for a long time. In effective schools, the leadership of the principal is one of the most important factors and is a key factor. The appointment of the school principal, which is seen as one of the most important components of the school, has also been the subject of research and has perpetuated the question-problem according to which criteria it is evaluated in frequently changing regulations. In order to prepare an up-to-date scale that can determine the competencies that the school principal should have, first of all, the scales related to the subject in the literature were reviewed, then the competencies required by the Ministry of National Education legislation were taken into account and added. A draft scale for

¹ Bu çalışma EYFOR X'da bildiri olarak sunulmuştur

² Okul Müdürlerinin Yeterliklerine İlişkin Eğitim Paydaşlarının Görüşleri tezi kapsamında yapılmış çalışmadır.

³ Bilge Kağan İlkokulu, Ankara, e-mail: ahmetaskar80@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6958-8311 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

determining the competencies that school principals should have was developed using the Lawshe (1975) technique with the created item pool. After receiving expert opinion, 60 items in the prepared draft were eliminated because 10 items had a Scope Validity Ratio KVR \leq .41. 38 items were changed in meaning and scope. Again, in line with expert opinion, one of the items was divided into two different items, and one of them was divided into three different items; 9 articles were accepted as they were. In the pre-application of the scale, 156 participants consisting of 2 primary school, 2 secondary school, 1 primary-secondary school and 4 high school teachers and administrators working in the 82nd Education Zone of Ankara province Etimesgut district, which were determined by the easily accessible sampling technique, were consulted. As a result of the analyzes, a 3-dimensional scale with 26 items was created, Factor 1 (Human) cronbach's alpha $\alpha = .94$, explained variance 49.47%; Factor 2 (Intellectual) cronbach's alpha $\alpha = .92$, explained variance 8.34%; Factor 3 (Occupational) Cronbach's alpha $\alpha = .86$, explained variance 6.43%, Total Cronbach's alpha $\alpha = .95$, explained variance 64.25%. The scale was applied to 1440 people.

1.GİRİŞ

Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle insan ihtiyaçlarının değişmesi, eğitimcileri ve dolayısıyla okul yöneticilerinin standartlarında değişiklikler olmasını gerektirmektedir (Doğan, 2006; Karip ve Köksal, 1996). Yöneticilik yapan kişiler için üretilen bilimsel bilgi birikim şirketlerde, eğitim örgütlerine göre çok daha fazladır. Ancak tüm sektörlerde yüzyıl önceki yöneticilik modellerini görmek mümkündür (McClelland, 1973; Mintzberg, 1989). Kamuda da özel sektörlerde de yöneticinin etkisinin önemi giderek artan bir faktör olarak göze çarpmaktadır (Analoui, Labbaf ve Noorbakhsh, 2000). Taylor ve Fayol ile başlayan bilimsel yönetim tarihsel gelişim sürecinde, mekanik örgüt anlayışı giderek insanı temel alan örgütlere evrilmiştir. Bu evrilmiş yeterliliklerin de gelişmesi, değişmesi ve karmaşıklaşması ile sonuçlanmıştır. Yeterlik ilkesi, bilimsel yönetimden önce, 1742 Prusya'da uygulanmaya başlanmıştır. Asıl amaç ise kamuda kayırmacılığı engellemektir (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2013). 657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu'nun üç temel ilkesinden biri "liyakat" olsa da okul yöneticiliği için liyakat (yeterlik) süregelen bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Karayaman'a (2020;2021) göre iyi belirlenmiş yeterlik ilkelerine göre görevlendirilen yöneticilerin, aldıkları yönetsel kararlarda etik ilkeleri göz önünde bulundurma olasılıkları daha yüksektir. Peterson ve Van Fleet'in (2004) aktarımlarına göre Katz (1955; 1974), Mintzberg (1989), Boyatzis (1982) araştırmalarında yöneticilerin sahip olduğu yeterliliklerin tüm yönetim fonksiyonlarını yerine getirme olanağını sağladığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katz (1974) yeterlik alanlarını üç boyutta incelemektedir. Bu bağlamda Katz (1974) teknik beceriyi, belirli bir faaliyet türünü, özellikle de yöntemleri, süreçleri, prosedürleri veya

teknikleri içeren bir anlayışı ve yeterliği ifade ettiğini belirtmektedir. Uzmanlık bilgisi, bu uzmanlık alanındaki analitik yeteneği ve belirli disiplinin araç ve tekniklerini kullanma imkânını içerir. İnsani beceri, yöneticinin bir grup üyesi olarak etkin bir şekilde çalışması ve liderlik ettiği ekiple beraber ortak çaba gösterme becerisidir. Çalışanları tanıma, kabul etme, karşılıklı iletişim, saygı duyma, saygı görme, taleplerini yaptırabilme önemlidir. Kavramsal beceri ise örgütü bir bütün olarak görme kabiliyeti olarak tanımlanır (Katz 1974). Bu beceri aynı zamanda yaratıcılığı, analizi ve örgütün çeşitli işlevlerinin birbiri ile ilişkili olduğunu; herhangi bir birimin diğerlerini nasıl etkilediğini tanımayı içerir (Hoy ve Miskel, 2012).

Katz'ın (1955) klasik yönetsel beceriler üzerine çalışması, yönetimde başarılı performans için gerekli olan becerileri belirleme problemidir. Bu çalışma o kadar etkili olmuştur ki, 1974'te yeniden basılmıştır. Peterson ve Van Fleet (2004), Katz'ın çalışmalarının etkili olmaya devam ettiğini söylemektedirler. Bu üç becerinin nispi önemi idari sorumluluk düzeyine göre değişmektedir. Yöneticinin etkinliği düşük sorumluluk düzeyinde; teknik ve insani beceriler, yüksek sorumluluk düzeyinde insan ve kavramsal becerilere bağlıdır. En üstte yer alan kavramsal-teknik beceri ise başarılı yönetim için en önemli yeterliktir.

1.1.İnsani-Beşerî Yeterlikler

Örgütler sadece teknik bilgi veya yeterlik ile yönetilemezler; insanlardan oluşan, insan odaklı örgütlerde, insani yeterlikler önem arz etmektedir (Oklay, 2016). Katz'a (1974) göre insani yeterlik, yöneticinin bir grup üyesi olarak etkin bir şekilde çalışması ve liderlik ettiği ekip içinde ortak çaba gösterme becerisidir. Bu beceride iş görenleri tanıma, onları oldukları gibi kabul etme, kişilerle anlayacakları dille konuşma, onlara saygı duyma, onlardan saygı görme, taleplerini yaptırabilme, iletişim ve birliktelik halinde olmayı içerir (Hoy ve Miskel, 2012). İnsani beceri, yöneticinin gerek bire bir gerekse grup olarak insanlarla çalışabilme yeteneğidir (Töremen ve Kolay, 2003). Teknik yeterlik gibi materyallerle çalışmaktan oldukça farklıdır (Katz, 1955). Bir yöneticinin, kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için takipçileri, akranları ve üstleri ile etkili bir şekilde çalışmasına yardımcı olan yeteneklerdir (Northouse, 2016). İnsani becerilere sahip olmak liderleri, ortak hedeflere ulaşmaları için grup üyelerinin işbirliği içinde çalışmalarını sağlama konusunda destekler. Bu yeterliğin olmaması eğitim yönetiminde temel sorunlardan biri olarak görülmektedir (Aypay, 2016).

1.2.Kavramsal-Düşünsel Yeterlikler

Katz (1974) kavramsal yeterliği, örgütü bir bütün olarak görme kabiliyeti olarak tanımlar. Kavramsal yeterlik örgütün çeşitli işlevlerinin birbirine nasıl bağımlı olduğunu ve

herhangi bir bölümdeki değişikliklerin diğerlerini nasıl etkilediğini tanımayı içerir. Genel olarak, kavramsal yeterlikler, fikir ve kavramlarla çalışma becerisidir. Mesleki yeterlik, işler ve beşerî yeterlik insanlarla uğraşırken; kavramsal beceriler fikirlerle çalışma yeteneğini içerir. Kavramsal beceriler ile donanmış yönetici, amaçlarını kelimelerle ifade etmektedir. Kavramsal-düşünsel olarak yetkin yöneticiler örgütü etkileyen ilkeler ve kavramlar ile soyutlamalar, varsayımlarla kolayca çalışır. Kavramsal yeterlikler vizyon ve stratejik plan oluşturmanın merkezi konumundadır (Northouse, 2016). Kavramsal yeterlilik eğitim sistemi içerisinde ve evrensel ölçüler içerisinde görebilme; örgütü her parçası ile etkileşim içerisinde görebilme, gelişimleri izleyebilme, kavrayabilme ve karşılaştığı değişimleri bütüncül bakış açısı ile analiz etme yeteneğidir (Töremen ve Kolay, 2003).

1.3.Teknik-Mesleki Yeterlikler

Okul yöneticisinde arzu edilen ve geliştirilmeye değer görülen becerilerin ve yetkinliklerin, yönetilecek kurumun yapısına bağlı olacağı öne sürülmektedir (Duttweiler ve Hord, 1987). Katz (1974) mesleki-teknik becerinin, belirli bir faaliyet türünü, özellikle de yöntemleri, süreçleri, prosedürleri veya teknikleri içeren bir anlayışı ve yeterliği ifade ettiğini belirtmektedir. Teknik yeterlik, bir organizasyonun üretmek için tasarladığı gerçek ürünleri üretmede önemli bir rol oynar (Northouse, 2016). Uzmanlık bilgisi, ilgili uzmanlık alanındaki analitik yeteneği ve belirli bir disiplinin araç ve tekniklerini kullanma imkânını içerir. Teknik beceri, belirli bir iş veya faaliyet türünde bilgi ve yeterlidir. Northouse (2016) teknik yeterliğin, bir organizasyon içindeki temel bir ürün veya süreçle ilgili uygulamalı bir aktiviteyi içerdiğini belirtir. Ayrıca Northouse (2016) teknik yeterliği açıklarken, Katz'ın (1955) açıklamalarıyla da örtüşür şekilde, bu becerinin yönetimin alt ve orta seviyelerinde en önemli, üst seviyelerinde ise daha az önemli bir yetkinlik olduğunu vurgular. Bu perspektiften bakıldığında becerinin, üst düzey yöneticiler için daha az önemliyken, okul müdürleri için kritik önemde olduğu söylenebilir (Töremen ve Kolay, 2003).

2. YÖNTEM

Okul müdürlerinin sahip olması gereken yeterlikleri belirleme ölçeği (ÖMYÖ) Lawshe (1975) tekniği kullanılarak geliştirilmiştir. Alan yazında yer alan çeşitli okul müdürü yeterlik ölçeklerinin (Ağaoğlu, 2005; Ağaoğlu, Gültekin ve Çubukçu, 2002; Aksüt, 1997; İliç Artul, 2004; Bursalıoğlu, 1981; Dönmez, 2002; Kombıçak, 2008; Koşan, 2002; Madenoğlu, 2003; Şahin, 2000) ayrıntılı bir şekilde incelenmesinin ardından ölçek geliştirilmiştir. Son yıllarda yapılan yeterlik çalışmaları (Erçetin ve Eriçok, 2016), geliştirilmiş olan ölçekler ve alanyazın taraması

sonucunda belirlenen 60 maddeye öncelikle Lawshe (1975) tekniğinin 6 aşaması uygulanarak ön uygulama formu oluşturulmuştur. Yapılan ön uygulama sonrası ise ölçeğe son hali verilmiştir.

Katz'ın (1974) yeterlikleri 3 boyutta sınıflandırmasından dolayı ölçek üç boyutla sınırlandırılmıştır (Büyüköztürk vd, 2012). Her bir faktörün açıkladığı varyans; birinci faktör için %49,47, ikinci faktör için %8.34, üçüncü faktör için ise %6.43 olarak bulunmuştur.

Ölçek geliştirme sürecinde, Okul Müdürü Yeterlik Ölçeğinin faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları da incelenmiştir. Moment Yapıların Analizi (Analysis of Moment Structures/ AMOS 24.0) programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), yapısal eşittik modeli (YEM), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) (adjusted goodness-of-fit index), Uyum iyiliği indeksi GFI (goodness-of-fit index,), ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA) (root mean square error of approximation) analizleri yapılmıştır.

Belirlenen 60 maddenin, Lawshe (1975) tekniği aşamaları izlenerek ankete dönüştürülmesi sürecinde aşağıdaki aşamalar takip edilmiştir:

1. Alan uzmanları grubunun oluşturulması,
2. Aday ölçek formlarının hazırlanması,
3. Uzman görüşlerinin elde edilmesi,
4. Maddelere ilişkin kapsam geçerlik oranlarının elde edilmesi,
5. Ölçeğe ilişkin kapsam geçerlik indekslerinin elde edilmesi,
6. Kapsam geçerlik oranları/indeksi ölçütlerine göre nihai formun oluşturulması.

2.1. Alan Uzmanları

Uzman Görüşü Talep Formu 42 alan uzmanına gönderilmiştir. KMO (kapsam geçerlik oranları) /indeksi ölçütlerine göre nihai formun oluşturulması için en az 5, en fazla ise 40 uzman görüşüne ihtiyaç vardır (Lawshe, 1975).

Her bir madde, uzman görüşleri alınarak yapının değerlendirilebilmesi için “uygundur”, “uygun değil, çıkarılsın” ve “uygun değil, düzeltilsin” şeklinde derecelendirilmektedir. Alan uzmanlarından kapsam geçerliğinin yanı sıra maddenin anlaşılabilirliği, hedef kitleye uygunluğu açısından da görüş istenmiştir. Alan uzmanlarına e-posta aracılığıyla gönderilen Uzman Görüşü Talep Formuna 17 uzman tarafından dönüş yapılmıştır. Uzman görüşü sonunda 10 madde Kapsam Geçerlilik Oranı $KGO \leq .41$ değeri olduğundan elenmiştir. 38 madde anlam ve kapsam olarak değiştirilmiş, bir madde uzman görüşü ile iki maddeye, bir madde de üç maddeye bölünmüş; 9 madde ise aynen kabul edilmiştir.

2.2. Aday Ölçek Formlarının Hazırlanması

Geliştirilmiş olan ölçekler, alan yazın taraması ve MEB Tebliğler Dergisi, yönetici atama-görevlendirme yönetmeliklerinin sentezlenmesi sonucunda belirlenen 60 madde, mesleki-teknik, insani-beşerî ve kavramsal-düşünsel olmak üzere üç boyutta sunulmuştur (Katz, 1974). Mesleki-teknik yeterlikler aday ölçek formu madde havuzu Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Mesleki-Teknik Yeterlikler Aday Ölçek Formu Madde Havuzu

No	Madde	Kaynak	Ölçek ve Madde
1	Karar alırken okulda tüm çalışanların sahip olduğu farklı özellikleri göz önünde bulundurabilmelidir	Şahin (2000); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), envanter madde 15.	Çetin (2009b); Çetin ve Bostancı (2011) madde.22.
2	Yeni teknolojileri takip edebilmelidir.	2508 sayılı TD (MEB, 2000); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), envanter madde 5	
3	Okulu sosyal, fiziksel ve duygusal olarak güvenli yerler haline getirebilmelidir (3’e bölünen madde)	Bursalıoğlu (1981); Balyer (2012)	
4	Okulun büro yönetim hizmetlerinin etkili olarak yürütülmesini sağlamalıdır		Ağaoğlu, Gültekin ve Çubukçu (2012)
5	Mevzuata hâkim olmalıdır	Cihan, Özbek Özenir ve Kolçak (2013)	
6	Eğitim Yönetimi ve Denetimi ya da herhangi bir alanda en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır.	Cihan, Özbek Özenir ve Kolçak (2013)	Dayıoğlu (2015), madde 1- 2.
7	Öğrenci işlerini yürütebilmelidir	Gülseren, Yıldırım, Altındağ, Altıntaş ve Şahin (2010)	
8	Eğitim öğretim faaliyetlerini planlayabilmelidir.	Gülseren, Yıldırım, Altındağ, Altıntaş ve Şahin (2010)	
9	Millî ve manevi değerler ile ilgili çalışmaları yürütebilmelidir	Gülseren, Yıldırım, Altındağ, Altıntaş ve Şahin (2010)	
10	Okulda değişim ihtiyacını belirleyebilmelidir.	Erdoğan (2012); Yıldız (2012).	Ak (2002) boyut 1; Eraslan (2014) madde 3.
11	Okulda değişimi uygulayabilmelidir (2’ye bölünen madde)	Erdoğan (2015).	Ak (2002) boyut 3; Yıldız (2012); Eraslan (2014) madde 7.
12	Büyük miktarda bilgiyi toplama, işleme becerisine sahip olmalıdır.	Everard ve Morris, (1996)	Gökçe (2008) madde 10.
13	Eğitim kuramları bilgisine sahip olmalıdır.	Everard ve Morris (1996)	Gökçe (2008) madde 8.
14	Türkçeyi açık, anlaşılabilir ve yalın bir şekilde kullanabilmelidir.	2508 sayılı TD (MEB, 2000).	
15	Muhakeme-mukayese becerisine sahip olmalıdır.	2508 sayılı TD (MEB, 2000).	
16	Sevk ve idare yeteneği olmalıdır.	2508 sayılı TD (MEB, 2000).	
17	Bütçe uygulamalarını bilmelidir.	2508 sayılı TD (MEB, 2000).	
18	Yönetim bilgisine sahip olmalıdır.	2508 sayılı TD (MEB, 2000).	
19	Personelin gerekli teknolojiyi kullanmasını sağlayabilmelidir	2508 sayılı TD (MEB, 2000); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), envanter madde 5.	
20	İnceleme ve soruşturma yapabilmelidir.	2508 sayılı TD (MEB, 2000)	

Mesleki-teknik yeterlikler madde havuzunda 20 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden 7'si daha önce uygulanmış, araştırmalarla geliştirilmiş ölçeklere dayanmaktadır. Aday ölçek formu insani-beşerî yeterlikler madde havuzu ve kaynakları Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2 İnsani-Beşerî Yeterlikler Aday Ölçek Formu Madde Havuzu

No	Madde	Kaynak	Ölçek ve Madde
21	Farklı görüşlerin her zaman tartışma ortamı yaratıp, ortaya daha iyi fikirlerin çıkabileceğini düşünebilmelidir.	Çetin (2009b); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Envanter Madde 15.	Çetin ve Bostancı (2011) 22. Madde
22	Sorumluluk sahibi olmalıdır	Bursalioğlu (1981); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Envanter Madde 26	
23	Öz kontrol sahibi olmalıdır	Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Envanter Madde 26.	
24	Duygusal olabilmelidir	Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Envanter Madde 26.	
25	Çalışanların yasal haklarını gözetmelidir	Ağaoğlu, Gültekin ve Çubukçu (2012).	
26	Dürüst olmalıdır.	2508 Sayılı TD (MEB, 2000); Kaynak Karadağ (2011).	
27	Sosyal olmalıdır.	Karadağ (2011).	
28	Empati kurabilmelidir.	Goleman (2002); Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009).	Tan (2010) Madde 11.
29	İyimser olmalıdır.	Goleman (2002).	Tan (2010) Madde 8
30	Vizyon oluşturarak geleceği düşünerek ideal ve benzersiz bir görüntü oluşturabilmelidir	Babaoglan ve Litchka (2010).	
31	Sorunları çözerken farklı sorun çözme stratejileri kullanabilmelidir.	Çınkır (2010).	
32	Öğretmenlerle güçlü ve çift yönlü iletişim kurabilmelidir	Boydak, Özkan ve Özdemir (2010)	
33	İş yaşamındaki insan ilişkilerinde esnek davranışlar gösterebilmelidir	2508 Sayılı TD (MEB, 2000); Goleman (2002)	Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) Madde 13.
34	Uygun davranışı geliştirmeye katkıda bulunan güçlü bir kişisel ahlak anlayışı olmalıdır.	Everard ve Morris (1996).akt. Gökçe (2008)	Gökçe (2008) Madde 8.
35	Özel eğitim gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alabilmelidir.	Bursalioğlu (1981);	Karakuş ve Töremen (2006) Madde 22
36	Objektif değerlendirmeler yapabilmelidir.	Bursalioğlu (1981); 2508 Sayılı TD (MEB, 2000)	
37	Problem çözebilmelidir.	2508 Sayılı TD (MEB, 2000)	
38	Bireyler veya gruplar arası çatışmaları, okulun verimini artıracak yönde çözebilmelidir.	Elma, (1998)	Aksüt (1998), Madde 3/C
39	Okula yeni katılan öğretmenlere oryantasyon programı uygulayabilmelidir	Okutan, (1988)	Okutan, (1988) Madde 2

İnsani-beşerî yeterlikler madde havuzunda 19 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden 9'u daha önce uygulanmış, araştırmalarla geliştirilmiş ölçeklere dayanmaktadır. Aday ölçek formu kavramsal-düşünsel yeterlikler madde havuzu ve kaynakları Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3 Kavramsal-Düşünsel Yeterlikler Aday Ölçek Formu Madde Havuzu

No	Madde	Kaynak	Ölçek ve Madde
40	Görev dağılımı yaparken öğretmenlerin sahip oldukları yetenekleri bilerek görevleri dağıtabilmelidir.	Schmieder (1998; Dönmez (2002); Şahin (2000)	Çetin (2009b); Çetin ve Bostancı (2011) 4. Madde
41	Öğretimi değerlendirebilmelidir	Bursalioğlu (1981); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Madde 11.	
42	Eğitim programını koordine edebilmelidir	Schmieder (1998) On Yeterlik 9; Dönmez (2002); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Madde 11	
43	Okul-toplum iş birliğini sağlayabilmelidir.	Bursalioğlu (1981); Şahin (2000); Gündüz ve Balyer (2013)	
44	Okul-çevre arasındaki etkili iletişimi kurabilmelidir.	Bursalioğlu (1981); Şahin (2000); Gündüz ve Balyer (2013)	
45	Mesleğini ve kurumu temsil edecek tutum ve davranışlar sergilemelidir.	2508 Sayılı TD (MEB 2000); Ağaoğlu, Gültekin ve Çubukçu (2012).	
46	Okulun değerler sistemini oluşturabilmelidir	Peker ve Selçuk (2011)	
47	Eğitim yönetimine ilişkin kuram, ilke ve modellerden yararlanabilmelidir.	Şahin (2000); Uslu (2013)	
48	Bilimsel okur-yazarlık becerisine sahip olmalıdır.	Uslu (2013)	
49	Sürekli mesleki gelişimin gerekliliğine inanmalıdır.	2508 Sayılı TD (MEB 2000); Uslu (2013)	
50	Ekip çalışması ve işbirliği yapabilir olmalıdır.	2508 Sayılı TD (MEB 2000); Goleman (2002), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009)	Tan (2010) Madde 18
51	Okulu harekete geçirmek, etkinleştirmek konusunda yetkin olmalıdır.	Babaoglan ve Litchka (2010)	
52	Sorunlarla ilgili verileri eğitim paydaşları ile paylaşmalıdır.	Seikay, (2007) (Akt .Çınkır, 2010)	
53	Örgüt kültürünü oluşturup ve geliştirebilmelidir.	Gülseren, Yıldırım, Altındağ, Altıntaş ve Şahin, 2010)	
54	Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesini yerleştirebilmedir.	Karakuş ve Töremen (2006)	Karakuş ve Töremen (2006) Madde 5.
55	Kaynaklarını etkin kullanabilmelidir.	2508 Sayılı TD (MEB 2000); ISLL Consortium, 1996 (Akt Arslan ve Beytekin, 2004)	Arslan ve Beytekin (2004)
56	Öğrenci gelişimini izleyebilmelidir.	Bursalioğlu (1981); Schmieder (1998); Dönmez, 2002; 2508 Sayılı TD (MEB 2000); Özdemir, Sezgin ve Kılıç (2015), Madde 11.	
57	Üst kademeler ile öğretmen, öğrenci ve diğer personel arasında uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir rol oynayabilmelidir.	Aksüt (1998)	Aksüt (1998) Madde1/A
58	Geçmişteki örnekleri izlemekten çok, günün ve geleceğin gerektirdiği çözümleri bulabilmelidir	Aksüt (1998)	Aksüt (1998)Madde1/E
59	Eğitimin sosyal, politik ve ekonomik temel görevlerini öngörebilmelidir	Aksüt (1998)	Aksüt (1998)Madde 2/B
60	Vakıf, dernek ve gönüllü kuruluşların katkılarını sağlayabilmelidir.	Aksüt (1998)	Aksüt (1998)Madde 3/E

İnsani-beşerî yeterlikler madde havuzunda 21 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden 8'i daha önce uygulanmış, araştırmalarla geliştirilmiş ölçeklere dayanmaktadır.

2.4.Uzman Görüşlerinin Elde Edilmesi

Okul müdürü yeterlikleri ölçeği (OMYÖ) uzman görüşü için e-posta ile gönderilen 42 forma, 16 uzman tarafından dönüş yapılmıştır. 1 uzman ile birebir görüşülmüştür.

2.5.Maddelere İlişkin Kapsam Geçerlik Oranlarının Elde Edilmesi

Veneziano ve Hooper (1997) tabloya dönüştürdüğü kapsam güvenilirlik oranı (KGO) 15 uzman görüşü için .49; 20 uzman görüşü için .42 olarak belirlenmiştir (akt. Yurdugül, 2005). Uzman görüşleri sonunda .42> KGO olan maddeler çıkartılmıştır.

KGO maddeye ilişkin “gerekli-uygun” görüşünü belirten uzman sayılarının, görüş belirten toplam uzman sayısına oranının bir eksiği ile elde edilir (Lawshe, 1975; Yurdugül, 2005). KGO'lar Tablo 10'da sunulmuştur

$$KGO = \frac{N_G}{N/2} - 1$$

Tablo 4 OMYÖ Aday Ölçek Formu Kapsam Geçerlik Oranları Açılımı

Maddeler	N	Uygundur	Düzeltilsin	Çıkarılsın	KGO
m1	17	14	3		1
m2		14	3		1
m3		9	8		1
m4		16	1		1
m5		17			1
m6		10	2	5	.41
m7		13	4		1
m8		17			1
m9		10	1	6	.29
m10		14	3		1
m11		12	4	1	.88
m12		11	6		1
m13		14	2	1	.88
m14		10	2	5	.41
m15		9	3	5	.41
m16		11	1	5	.41
m17		16	1		1
m18		13	2	2	.76
m19		14	2	1	.88
m20		14	3		1
m21		13	4		1
m22		15	1	1	.88
m23		11	5	1	.88
m24		12	3	2	.76
m25		13	4		1
m26		15	1	1	.88
m27		15	1	1	.88
m28		15	1	1	.88
m29		16	1		1
m30		13	4		1
m31		14	3		1
m32		14	3		1
m33		14	3		1
m34		12	4	1	.88
m35		13	3	1	.88
m36		10	4	3	.65
m37		8	4	5	.41
m38		12	5		1

Maddeler	N	Uygundur	Düzeltilsin	Çıkarılsın	KGO
m39		14	3		1
m40		13	4		1
m41		14	3		1
m42		16	1		1
m43		15	2		1
m44		17			1
m45		15	2		1
m46		16	1		1
m47		14	2	1	.88
m48		13	3	1	.88
m49		13	3	1	.88
m50		14	2	1	.88
m51		11	1	5	.41
m52		15	1	1	.88
m53		14	3		1
m54		12	4	1	.88
m55		14	2	1	.88
m56		10	2	5	.41
m57		15	1	1	.88
m58		9	3	5	.41
m59		9	3	5	.41
m60		14	3		1

Veneziano ve Hooper (1997) KGO hesaplamaları minimum değerleri belirlemiştir (akt. Yurdugül, 2005).

Tablo 5 $\alpha = .05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'lar için Minimum Değerler

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değerler
5	.99	13	.54
6	.99	14	.51
7	.99	15	.49
8	.78	20	.42
9	.75	25	.37
10	.62	30	.33
11	.59	35	.31
12	.56	40+	.29

Yurdugül (2005), Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması kaynağından alınmıştır.

Uzman görüşü sonunda 10 madde, $KGO \leq .41$ değeri olduğundan elenmiştir. 38 madde anlam ve kapsam olarak değiştirilmiş ve 9 madde aynen kabul edilmiştir.

2.6. Ölçeğe İlişkin Kapsam Geçerlik İndekslerinin Elde Edilmesi

Yurdugül'e (2005) göre kapsam geçerlik indeksi (KGİ) $\alpha = .05$ geçerli kabul edilir. KGİ maddelerin KGO değerlerinin ortalaması ile bulunur. $KGİ > .42$ OMYÖ üç boyut olduğundan her boyut için ayrı ayrı da hesaplanmıştır.

Tablo 6 Aday Ölçek Formu KGO ve KGİ Değerleri

Boyut	Madde Sayısı	KGİ	Kalan Madde Sayısı	Nihai Form KGİ	Uzman N	KGO
Mesleki-Teknik	20	.81	15	.92	17	.42
İnsani -Beşerî	19	.87	18	.92		
Kavramsal-Düşünsel	21	.84	17	.94		
Genel	60	.85	50	.93		

2.7.KGİ Ölçütlerine Göre Nihai Formun Oluşturulması

Uzman görüşüne sunulan 60 maddelik ölçek geliştirme formu, KMO değerlendirmesi sonunda 50 maddeye indirilmiştir. Uzman görüşleri yeniden boyutlandırma ve düzeltme sonrası oluşan form Tablo 7, 8 ve 9’da sunulmuştur.

Tablo 7 KMO Değerlendirmesi Sonunda OMYÖ Maddeleri; Boyut 1 Mesleki-Teknik Yeterlik

Madde No	Madde
1	Karar alırken, okulda karardan etkilenen çalışanların sahip olduğu farklı özellikleri göz önünde bulundurabilmelidir.
2	Gelişen eğitim teknolojilerini etkin olarak kullanabilmelidir
3	Okulu fiziksel açıdan güvenli bir yer haline getirebilmelidir.
4	Okulu sosyal gelişimin sağlandığı cazip bir yer haline getirebilmelidir
5	Öğrenci işlerinin sağlıklı yürütülmesini sağlamalıdır.
6	Okulun bürokratik işlerin etkili olarak yürütülmesini sağlayabilmelidir.
7	Okul ile ilgili mevzuata hâkim olmalıdır.
8	Okulu güvenli bir yer haline getirebilmelidir.
9	Yönetim Kuramları bilgisine sahip olmalıdır.
10	Okul ile ilgili veri toplama becerisine sahip olmalıdır.
11	Eğitim öğretim faaliyetlerini verilere dayalı planlayabilmelidir.
12	Temel eğitim kuramları bilgisine sahip olmalıdır.
13	Değerler ile ilgili çalışmaları yürütebilmelidir.
14	Güçlü bir ahlak anlayışı olmalıdır.
15	Sürekli mesleki gelişimi desteklemelidir.
16	Eğitim sistemini ilgilendiren güncel verileri okul paydaşları (öğretmenler veliler, bağış yapanlar, STK’lar vb.) ile paylaşmalıdır.
17	Çalışanların yasal haklarını gözetebilmelidir.
18	Okul için güçlü bir vizyon oluşturabilmelidir
19	Farklı eğitim gereksinimine ihtiyaç duyan öğrenciler için gerekli tedbirleri alabilmelidir.
20	Yönetimde problem çözme stratejilerini kullanarak sorunları çözebilmelidir

Tablo 8 KMO Değerlendirmesi Sonunda OMYÖ Maddeleri; Boyut 2 İnsani- Beşerî Yeterlik

Madde No	Madde
1	Etkili iletişim kurabilmelidir.
2	Farklı görüşlerden faydalanarak rasyonel sonuçlar ortaya çıkarabilmelidir.
3	Sorumluluk sahibi (verilen görevi istenen nitelikte ve nicelikte yapma) olmalıdır.
4	Özdenetim sahibi olmalıdır.
5	Duygularını kontrol edebilmelidir.
6	İyimser olmalıdır.
7	Gerektiğinde esnek davranışlar gösterebilmelidir.
8	Bütçe uygulamalarına hâkim olmalıdır.
9	Çatışma çözme becerisine sahip olmalıdır.
10	Okula yeni katılan öğretmenlerin okula uyumuna katkı sağlamalıdır.
11	İnsanların ihtiyaçlarını fark edebilmelidir.
12	Okulu temsil edecek tutum ve davranışlar sergilemelidir.
13	İnceleme ve soruşturma işlemlerini objektif yapabilmelidir.

Tablo 9 KMO Değerlendirmesi Sonunda OMYÖ Maddeleri; Boyut 3 Kavramsal Düşünsel Yeterlik

Madde No	Madde
1	Okulda değişim ihtiyacını belirleyebilmelidir
2	Okulda değişim sürecini yönetebilmelidir.
3	Görev dağılımı yaparken çalışanların yeteneklerini dikkate almalıdır
4	Eğitim programının etkili bir biçimde uygulanmasını sağlayabilmelidir
5	Okulda yapılan öğretimin niteliğini değerlendirebilmelidir.
6	Velilerin katılımını sağlayarak karşılıklı fayda sağlayan süreçleri desteklemelidir.
7	Okul ve çevre arasındaki bağları güçlendirebilmelidir
8	Konuşmalarında olayları kavramlaştırarak ifade etmelidir.
9	Okulun kendine özgü değerler sistemini oluşturabilmelidir.
10	Bilimsel okur-yazarlık becerisine sahip olmalıdır.
11	Ekip çalışması yapabilmelidir.
12	Okulun donanımsal eksiklerini giderebilmelidir
13	Okulda herkes tarafından paylaşılan güçlü bir okul kültürü oluşturmalıdır
14	Okulda öğrenen birey ve öğrenen örgüt felsefesini yerleştirebilmedir
15	Kaynaklarını etkin kullanabilmelidir.
16	Uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir rol oynayabilmelidir.
17	Vakıf, dernek ve gönüllü kuruluşların katkılarını sağlayabilmelidir.

2.8. Veri Toplama Aracının Ön Uygulanması

Araştırmada kullanılan ölçek formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, demografik özellikleri belirlemeye yönelik 7 adet sorudan oluşturulmuştur. Anketin giriş bölümünde, cevaplayacak katılımcılara anket formları uygulanmadan önce veri toplama ölçeklerinden elde edilen cevapların yalnızca bilimsel araştırmanın amacına yönelik olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Müdür yeterlik görüşler ile anlamlı ilişki göstermesi beklenen cinsiyet, görev, yaş, görev yapılan kurum, okul türü, öğrenim durumu, mesleki kıdem, branş, değişkenlerine ilgili seçenekler belirtilerek ölçek formunun bu bölümünde yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan maddeler için ulusal ve uluslararası alan yazın taranmış, araştırma konusuyla benzerlik gösteren çalışmalar ile geliştirilmiş olan okul müdürü yeterlik ölçekleri alan yazın taraması sonucunda içerik ve yapı özellikleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Konuyla ilişkili alanyazın araştırması ve bu araştırmalarda kullanılan veri toplama araçlarının incelenmesinin sonrasında, oluşturulan madde havuzu sonrası Lawshe tekniği uygulanmıştır. Ölçek beşli likert derecelendirme ölçeği şeklinde hazırlanmış ve katılma derecesi; hiç (1), az (2), orta (3), çok (4), tam (5) şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamalarını yapmak amacıyla ön uygulama kolay ulaşılabilir örneklem tekniği ile belirlenen Ankara ili Etimesgut ilçesi 82. Eğitim Bölgesinde bulunan 2 ilkokul, 2 ortaokul, 1 ilk-ortaokul ve 4 lisede görev yapan öğretmen ve yöneticilerinin oluşturduğu 510 kişi arasından belirlenen 156 katılımcıya uygulanmıştır. Tablo 10'da ön uygulamaya ait katılımcı bilgileri verilmiştir.

Tablo 10 OMYÖ Ön Uygulama Katılımcı Sayısı, Ortalama ve Standart Sapma Verileri

Kurum Türü	Öğrenim Durumu	Katılımcı Grupları					
		Öğretmen		Müdür Yardımcısı		Okul Müdürü	
		Cinsiyet		Cinsiyet		Cinsiyet	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Anaokulu	Ön Lisans						
	Lisans			1		1	
	Tezli Yüksek Lisans						
	Tezsiz Yüksek Lisans						
İlkokul	Doktora						
	Ön lisans	2					
	Lisans	22	3		1		1
	Tezli Yüksek Lisans	3					1
Ortaokul	Tezsiz Yüksek Lisans	4					
	Doktora						
	Ön lisans						
	Lisans	36	9	1	1		1
Lise	Tezli Yüksek Lisans	5	1	1			
	Tezsiz Yüksek Lisans	1				1	1
	Doktora						
	Ön lisans	2					
Lise	Lisans	37	8	1			
	Tezli Yüksek Lisans	2	1	1			2
	Tezsiz Yüksek Lisans	3			1		
	Doktora	1					
Toplam		118	22	5	3	2	6
Yeterlik Ortalama		<i>N</i>		<i>X̄</i>		<i>Ss</i>	
		156		4.71		.39	

Ankara, Etimesgut ilçesi 82. Eğitim Bölgesinde yapılan ön uygulama çalışmasına ait ortalama $\bar{X}=4,71$ düzeyinde gerçekleşmiştir

3. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK BULGULARI

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını saptamak amacıyla ön uygulama sonrasında ulaşılan verilere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity testleri yapılmıştır. Büyüköztürk'e (2002) göre, KMO katsayısının .60'dan büyük olması ve Bartlett küresellik testinin anlamlı çıkması halinde veriler faktör analizi yapmak için uygundur. 50 maddeyle yapılan analiz sonucunda KMO= .91 ve Bartlett küresellik testi sonucunun ($\chi^2=8524.327$; $p<.01$) ve anlamlılık değerinin $p<.000$ olması faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğünün yeterli ve aynı zamanda verilerin de faktör analizi yapabilmek için uygun olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2006).

Güvenirlilik çalışmalarına yönelik olarak, Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Geliştirmede Özdamar'ın (2004) alpha katsayısının değerlendirilmesinde dikkate alınan değer aralıkları referans alınmıştır. Ön uygulama sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.95$ olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha $.80 \leq \alpha \leq 1$ aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Maddelerin her biri için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonlarının negatif olmamasına ve .25'ten büyük olması kuralına riayet edilmiştir. Özdamar'a (2004) göre bu kurala uymayan maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmektedir. Ölçeğin geliştirilmesinde temel alınan Katz'ın (1974) yeterlikleri 3 boyutta sınıflandırmasından dolayı ölçek üç boyutla sınırlandırılmıştır (Büyüköztürk vd, 2012). Tüm faktörlerin ayrı ayrı açıkladığı varyans ise birinci faktör için %49.47 ikinci faktör için %8.34 üçüncü faktör için ise %6.43 olarak bulunmuştur. Okul Müdürü Yeterlik Ölçeğinin faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. OMYÖ Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri ve Madde Analizi Sonuçları; Faktör 1 (Beşerî) İçin Değerler

Md. No	Madde	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
m.21	Etkili iletişim kurabilmelidir	.97	.86
m.24	Özdenetim sahibi olmalıdır .	.86	.79
m.22	Farklı görüşlerden faydalanarak rasyonel sonuçlar ortaya çıkarabilmelidir .	.86	.81
m.20	Yönetim e problem çözme stratejilerini kullanarak sorunları çözebilmelidir.	.86	.85
m.23	Sorumluluk sahibi (verilen görevi istenen nitelikte ve nicelikte yapma) olmalıdır.	.82	.80
m.37	Eğitim programının etkili bir biçimde uygulanmasını sağlayabilmelidir	.59	.82
m.11	Eğitim öğretim faaliyetlerini verilere dayalı planlayabilmelidir.	.58	.79
m.36	Görev dağılımı yaparken çalışanların yeteneklerini dikkate almalıdır	.53	.73
m.15	Sürekli mesleki gelişimi desteklemelidir.	.50	.66

Faktör 1 Açıklanan Top . Varyans (%) = 49 .47
Cronbach's Alpha= .94

Aday ölçek formunda 13 madde ile karşılanan insani-beşerî yeterlikler boyutu, ön uygulama sonunda 9 maddeye indirgenmiştir.

Tablo 12 OMYÖ Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri ve Madde Analizi Sonuçları; Faktör 2 (Düşünsel) İçin Değerler

Madde No	Madde	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
m.42	Okulun kendine özgü değerler sistemini oluşturabilmelidir.	.96	.79
m.41	Konuşmalarında olayları kavramlaştırarak ifade etmelidir.	.84	.75
m.40	Okul ve çevre arasındaki bağları güçlendirebilmelidir	.81	.81
m.39	Velilerin katılımını sağlayarak karşılıklı fayda sağlayan süreçleri desteklemelidir.	.79	.82
m.43	Bilimsel okur-yazarlık becerisine sahip olmalıdır.	.68	.69
m.31	İnsanların ihtiyaçlarını fark edebilmelidir.	.65	.73
m.30	Okula yeni katılan öğretmenlerin okula uyumuna katkı sağlamalıdır.	.62	.62
m.44	Ekip çalışması yapabilmelidir.	.56	.67

Faktör 2 Açıklanan Top . Varyans (%) = 8 .34
Cronbach's Alpha= .92

Aday ölçek formunda 17 madde ile karşılanan kavramsal-düşünse yeterlikler boyutu, ön uygulama sonunda 8 maddeye indirgenmiştir.

Tablo 13. OMYÖ Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri ve Madde Analizi Sonuçları;*Faktör 3 (Mesleki) İçin Değerler*

Madde No	Madde	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
m.6	Okulun bürokratik işlerin etkili olarak yürütülmesini sağlayabilmelidir.	.74	.64
m.48	Kaynaklarını etkin kullanabilmelidir.	.74	.52
m.4	Okulu sosyal gelişimin sağlandığı cazip bir yer haline getirebilmelidir	.73	.64
m.8	Okulu güvenli bir yer haline getirebilmelidir.	.61	.64
m.9	Yönetim Kuramları bilgisine sahip olmalıdır.	.61	.72
m.3	Okulu fiziksel açıdan güvenli bir yer haline getirebilmelidir.	.54	.47
m.16	Eğitim sistemini ilgilendiren güncel verileri okul paydaşları (öğretmenler veliler bağış yapanlar . STK'lar vb.) ile paylaşmalıdır.	.53	.59
m.50	Vakıf . dernek ve gönüllü kuruluşların katkılarını sağlayabilmelidir.	.36	.73
m.28	Bütçe uygulamalarına hâkim olmalıdır	.33	.40
Faktör 3 Açıklanan Top. Varyans (%)= 6.43			
Cronbach's Alpha= α .86			

OMYÖ mesleki-teknik yeterlikler boyutu faktör yük değerleri korelasyonları Tablo 13'te gösterilmiştir. Aday ölçek formunda 20 madde ile karşılanan mesleki-teknik yeterlikler boyutu, ön uygulama sonunda 9 maddeye indirgenmiştir.

Elde edilen veriler ışığında ön uygulama sonucunda toplanan verilere faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği uygulanmıştır. Böylelikle ölçeğin temel bileşenleri saptanmış ve alt boyutları belirlenmiştir. Faktör yapısı, madde faktör yükleri açıklanan varyans ve toplam varyans değerleri Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14 Faktör Yapısı, Madde Faktör Yükleri Açıklanan Varyans ve Toplam Varyans

Maddeler	Faktörler		
	Beşerî	Düşünsel	Mesleki
m 21	.97		
m 24	.86		
m 22	.86		
m 20	.86		
m 23	.82		
m 37	.59		
m 11	.58		
m 36	.53		
m 15	.50		
m 42		.96	
m 41		.84	
m 40		.81	
m 39		.79	
m 43		.68	
m 31		.65	
m 30		.62	
m 44		.56	
m 6			.74
m 48			.74
m 4			.73
m 8			.61
m 9			.61
m 3			.54
m 16			.53
m 50			.36
m 28			.33
Açıklanan Varyans	%49.47	%8.34	%6.43
Top.Var.(%)		%64.25	

* Faktörlerin .30'dan küçük yük değerleri tabloda gösterilmemiştir .

Bu belirlemede faktör yük değeri .30 altında kalan maddeler ve birden fazla faktöre yükleme yapan ölçek taslağından çıkarılmıştır (Büyüköztürk vd, 2012). Tüm maddeleri için hesaplanan iç tutarlık katsayısının .95 olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktörlerinin Cronbach's Alpha katsayıları, faktör bir $\alpha=.94$, faktör iki $\alpha=.92$, faktör üç $\alpha=.86$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15 OMYÖ; Alt Boyutları Geçerlilik Güvenilirlik Değeri ve Varyans Değerleri

OMYÖ	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans (%)
Faktör 1 (Beşerî)	.94	49.47
Faktör 2 (Düşünsel)	.92	8.34
Faktör 3 (Mesleki)	.86	6.43
Toplam	.95	64.25

Bu bulgularla ölçeğin geneli ve faktörleri bağlamında güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Tablo 15’te faktör yapısı, madde faktör yükleri açıklanan varyans ve toplam varyansı belirtilmiştir. Taslağın geçerliliği için faktör analizi sonunda açıklanan toplam varyans değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 16’da, doğrulayıcı faktör analizi çalışmasının sonuçları görülmektedir.

Tablo 16 OMYÖ Önerilen Modelin Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütleri

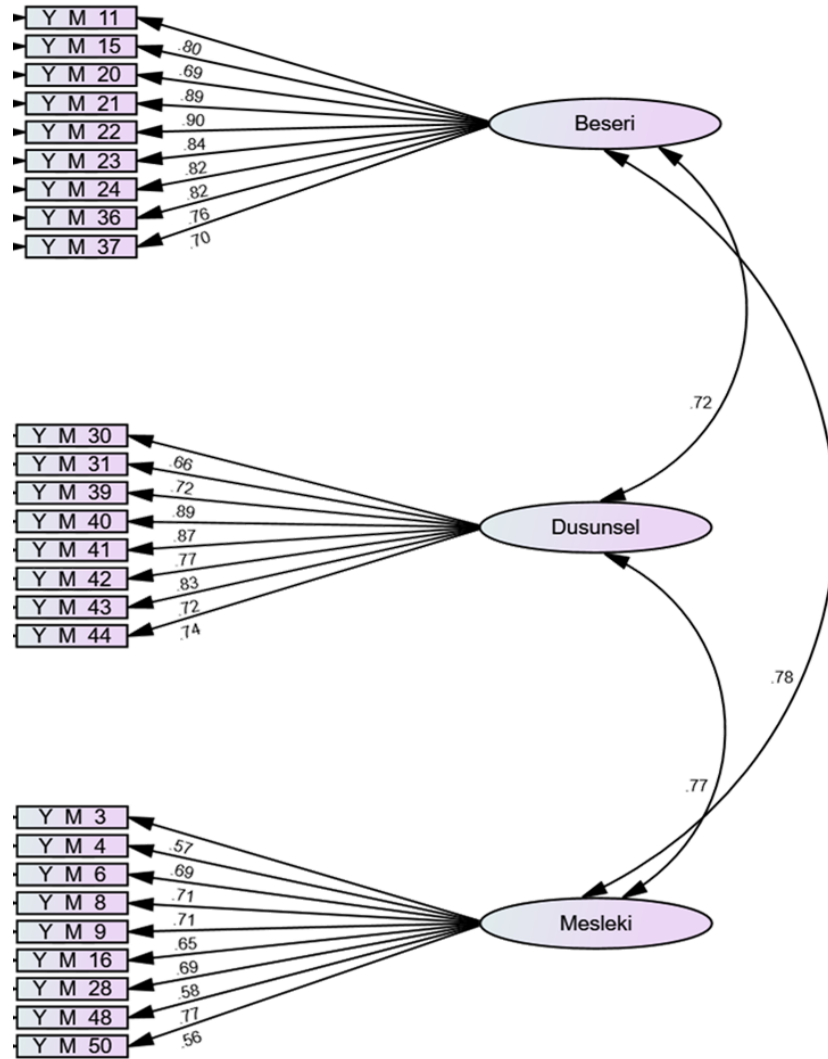
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ön Uygulama Uyum Değerleri	Uygulama Uyum Değerleri	Uyum	
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2.95	7.3	Kabul	Ret
RMSEA	$0 < RMSEA < .05$	$.05 < RMSEA < .10$.11	.05	Kabul	Kabul
SRMR	$0 < SRMR < .05$	$.05 < SRMR < .10$.06	.03	Kabul	İyi Uyum
GFI	$.95 < GFI < 1$	$.90 < GFI < .95$.73	.91	Ret	Kabul
AGFI	$.90 < AGFI < 1$	$.85 < AGFI < .90$.65	.89	Ret	Kabul
NFI	$.95 < NFI < 1$	$.90 < NFI < .95$.77	.93	Ret	Kabul
CFI	$.95 < CFI < 1$	$.90 < CFI < .95$.83	.94	Ret	Kabul
RFI	$.90 < RFI < 1$	$.85 < RFI < .90$.72	.92	İyi Uyum	Ret

Erdoğan, Bayram ve Deniz (2007), Web tabanlı öğretim tutum ölçeği: Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmasından uyarlanmıştır.

Moment Yapıların Analizi (Analysis of Moment Structures/ AMOS 24.0) programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), yapısal eşittik modeli (YEM), Uyum iyiliği indeksi GFI (goodness-of-fit index,), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) (adjusted goodness-of-fit index,) ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA) (root mean square error of approximation) analizleri yapılmıştır.

Bu sonuçlar ile benzerlik oranı ki-kare istatistiği $\chi^2_{(296)} = 928.045$, $p < .05$ olarak tespit edilmiştir. Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)= .11; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (SRMR)= .06; uyum iyiliği indeksi (GFI)= .73; düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI)=.65; normlanmış uyum indeksi (NFI)=.82; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)=.91; göreceli uyum indeksi (RFI)=.77 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar mükemmel uyum (fit) değerlerine sahip olmasa bile, kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, OMYÖ’nun faktör yapısını ön uygulamada ($n=156$) doğrulamasa da uygulamada ($n=1.444$) ki-kare istatistiği $\chi^2_{(262)} = 1937.117$, $p < .05$ olarak tespit edilmiştir. Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)=.50; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (SRMR)=.03; uyum iyiliği indeksi (GFI)=.91; düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI)= .89; normlanmış uyum indeksi (NFI)=.93; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)= .94; göreceli uyum indeksi (RFI)=.92 olarak

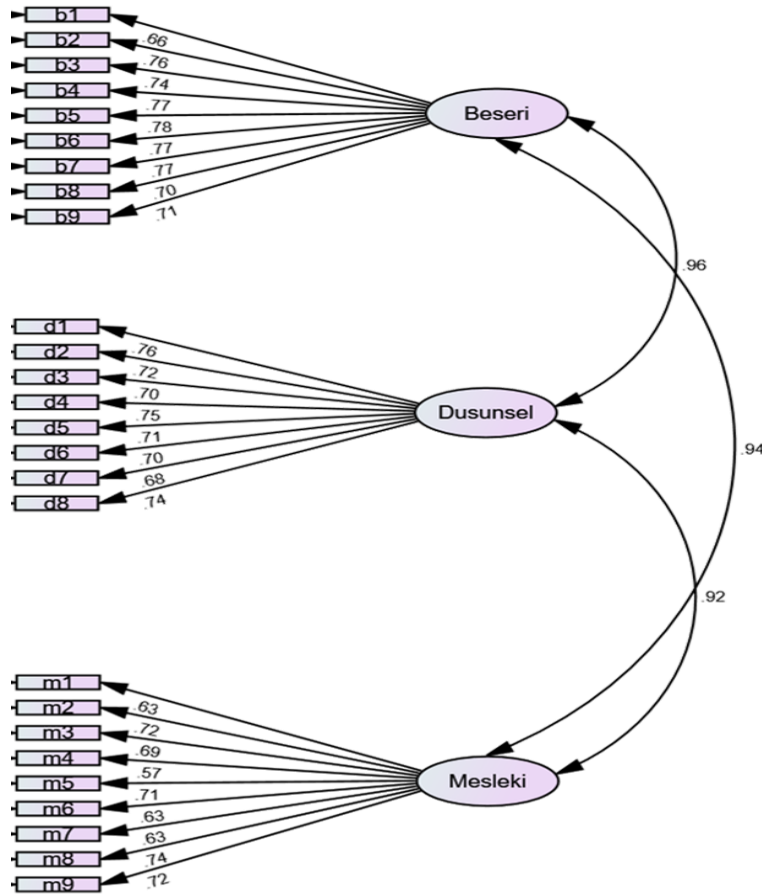
belirlenmiştir. Katılımcı sayısının artması ile χ^2/sd (CMIN/DF) değeri kabul edilebilir değeri aşmıştır.



Şekil 1 Ön Uygulama PATH diyagramı standardize edilmiş (AMOS)

Modelde yer alan faktörler ile maddeleri arasındaki ilişkiler çizilen yol şeması ile Şekil 1'de standardize edilmiş olarak sunulmuştur. Standardize edilmiş olarak, faktörlerin madde üzerindeki faktör yüklerini, faktörler arası korelasyon katsayılarını gösterilmiştir. Her bir faktörden maddeye doğru olan okların üzerinde yer alan faktör yüklerinin .56 ile .90 arasında çok iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Boyut-gizil değişkenler arası korelasyonlar beşerî-düşünsel arasında .72; düşünsel-mesleki arasında .77; beşerî-mesleki arasında .78 olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir, hata varyanslarının .13 ile .45 arasında olduğu belirlenmiştir (Şencan,2005).

Şekil 2 incelendiğinde uygulama faktör yüklerinin .63 ile .78 arasında çok iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutlar- arası gizil değişkenler korelasyonlar beşerî-düşünsel arasında .96; düşünsel-mesleki arasında .92; beşerî-mesleki arasında .94 olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Şencan,2005).



Şekil 2 Uygulama PATH diyagramı standardize edilmiş (AMOS)

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Ölçeğin (ulaşılabilir) evreni (Karasar, 2012; Balcı, 2007) Ankara ili olarak belirlenmiştir. Çalışmada farklı katılımcı grupları olacağından alt evrenlere ayrılarak örneklem alınmıştır (Ural ve Kılıç, 2013, s. 31). OMYÖ akademisyen ($n=46$), öğretmen ($n=666$), sendika temsilcisi ($n=53$), müdür yardımcısı ($n=241$), okul müdürü ($n=288$), taşra yöneticisi ($n=69$) ve maarif müfettişlerine ($n=81$) uygulanmıştır.

1500 adet çoğaltılan OMYÖ'nün, 1200 adedi örneklem dâhilinde olup izin verilen ilçelerde, araştırmacı tarafından ilgili paydaşlara dağıtılmıştır. Dağıtılmış olan 1200 adet ölçeğin 1072'si geri dönmüş, 74'ü madde işaretlemelerinde ve demografik bilgilerdeki

eksiklikler sebebiyle kullanılamamış, geriye kalan 996'sı analiz edilmeye uygun bulunmuştur. 448 ölçek ise elektronik ortamda doldurulmuştur. Elektronik ortamda doldurulmuş olan bu ölçekler de eksik demografik bilgi ve yanıtız maddeler açısından incelenerek veri setinden çıkarıldığında, toplamda 1.444 ölçek analize dahil edilmiştir.

Yapılan incelemede aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın olduğu (mod 5.00, medyan 4.75-4.88), çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında yer aldığı (akademisyen .99-1.51; öğretmen 1.52-.34; sendika temsilcisi ,88-1,26; okul müdürü ,71-1,5; müdür yardımcısı .42-,19; maarif müfettişi 1.52-.34) (George ve Mallery, 2010); Q-Q plot grafiklerinin normale yakın olduğu belirlenmiştir.

Alanyazındaki farklı görüşlere rağmen amaç, hedefler ve yaş grupları bakımından çeşitlilik gösteren okulların, müdürlerinden beklenen yeterliklerinin de farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, yürütölmüş olan çalışmayla ÖMYÖ'nün kapsam geçerliği sağlanmakla birlikte, okul türüne göre özelleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca bilim ve teknolojinin gelişmesiyle insan ihtiyaçlarının değişmesi, eğitimcileri ve dolayısıyla okul müdürlerinin sahip olması gereken yeterlikleri de etkilemektedir. Bu nedenle yeterlik standartlarının da belirli zaman aralıkları dahilinde güncellenmesi öneriler arasındadır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E. (2005). Mnenja uciteljev in ravnateljv o kompetencah ravnateljv v Turciji. *Vodenje*,3, 53-71.
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya ili). *Eğitim ve Bilim*, 37(164),159-164.
- Ak, M. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri* (Uşak ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aksüt, M. (1997). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri: özel eğitim okulu müdürlerinin yeterliklerine ilişkin bir araştırma* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir
- Analoui, F., Labbaf, H., & Noorbakhsh, F. (2000). Identification of clusters of managerial skills for increased effectiveness: The case of the steel industry in Iran. *International Journal of Training and Development*, 4(3), 217-234
- Andrews, R. L., & Soder, R. (1987). Principal Leadership and Student Achievement. *Educational Leadership*, 44(6), 9-11.
- Arslan, H. & Beytekin, F. (2004). İlköğretim okul müdürleri için eğitim liderliği standartlarının araştırılması. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Kitabı, cilt, 1-16.*

Aslanargun, E. (2011). Türkiye’de Okul Yönetimi Ve Atama Yönetmelikleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C0466, 6, (4), 2646-2659.

Ayral, M. (2016). Okul müdürü yetiştirmede 2015: Sorunlar ve gelecek. A. Aypay (Ed.), *Türkiye’de eğitim yöneticiliği ve maarif müfettişliği: Seçme, atama ve yetiştirme içinde* (s. 113-144). Ankara: Pegem Akademik.

Babaoğlu, E. & Litchka, P. R. (2010). An examination of leadership competencies of school principals in Turkey and the United States. *Eğitim ve Bilim-Education and Science*, 35(158), 58-74.

Balcı, A. (2007). *Etkili okul geliştirme: kuram, uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem-A.

Balyer, A. (2012). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-93.

Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B., & Lee, G. V. (1982). The Instructional Management Role of the Principal. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 34-64.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of management development*, 27(1), 5-12.

Boydak Ö., M. & Özdemir, T.Y. (2010). Etkili okulların etkililiğinin sürdürülmesinde yönetici faktörü. V. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Antalya, 01-02 Mayıs 2010*.

Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.

Cihan, O. A., Özbek, E., Özenir, D. & Kolçak, M. (2013). MEB yönetici atama yönetmeliğinde kullanılması gereken temel ölçütler konusunda yönetici ve öğretmen görüşleri. VI. *Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu bildirileri*, 539, 39.

Cinkir, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin sorunları: sorun kaynakları ve destek stratejileri. *İlköğretim Online*, 9(3), 1027-1036

Çetin, M. & Adıgüzel, S. (2006). İstanbul ili resmi ilköğretim okulu müdürlerinin uzmanlık yeterliklerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 167-183.

Çetin, N. (2009). *İlköğretim okullarında yöneticilerin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlilikleri (Bursa ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çetin, N., & Bostancı, A. B. (2011). İlköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme durumu. *Sakarya University Journal of Education*, 1(2), 6-15.

Dayıoğlu, Ş. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullara yönetici atama kriterleri konusunda okul yöneticilerinin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dönmez, B. (2002). Müfettiş, Okul Müdürü Ve Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 29, 27-45.

Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. Random House,.

Duke, D. L. (1998). The nonnative context of organizational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 34(2), 165-195.

Duttweiler, P. C., & Hord, S. M. (1987). *Dimensions of effective leadership*. SEDL.

Elma, C. (1998). *İlköğretim okulları yöneticilerinin çatışmayı yönetme yeterlikleri*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eraslan, F. (2014). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sakarya.

Erçetin, Ş. Ş., & Eriçok, B. (2016). *Yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi (ULAKBİM 2004-2016)*. *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 240-256.

Erdoğan, S. Y. (2012). *Okul müdürlerinin yeterlilik düzeylerinin ve yönettikleri okulların ikliminin kadın ve erkek müdürler bazında karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Everard K.B. & Morris G. (1996). *Effective school management*. London: Paul Chapman .

George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference*. Boston MA: Pearson Education.

Goleman, D. (2002). *Duygusal zeka: neden IQ'dan daha önemlidir* (Çev. B. S.Yüksel). İstanbul: Varlık .

Gökçe, F. (2008). Değişimin Kavramsal Modelleri ve Değişim Sürecinde Eğitim Yöneticilerinin Yeterlikleri. *Milli Eğitim*, 177, 237-252.

Gülseren, H.Ö., Yıldırım, N., Altındağ, S., Altıntaş, B.& Şahin, İ. (2010). Yönetici yeterliklerine dayalı okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. *V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi bildirileri*, 417-427.

Gündüz, Y., & Balyer, A. (2013). *Gelecekte okul müdürlerinin gerçekleştirmeleri gereken roller*. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 45-54.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi*. Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.

İliç Artul S. (2004). Etkili ilköğretim okulu yöneticisi yeterlikleri (Adapazarı örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara Asil.

Karadağ, E. (2011). Okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin olarak öğretmenlerin oluşturdukları bilişsel kurgular: Fenomonolojik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 36,159.

Karakuş, M. & Töremen, F. (2006). Denetçi gözüyle yönetici yeterlikleri: ilköğretim okulu yöneticileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 176-183.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.

Karayaman, S. (2020). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ ve etik karar verme ilişkisi. *Turkish Studies-Education*, 15(4), 2741-2756

Karayaman, S. (2021). Okul yöneticilerini etik ikileme iten baskı ve güç kaynaklarının okul kademelerine göre incelenmesi. *İnsan ve İnsan*, 8(27), ss.235-253

Karip, E., & Köksal, K. (1996). Etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 245-257.

Katz, R. L. (1955). Skills of an effective Moore & Rudd Leadership Skills and Compet ... *Journal of Agricultural Education* 33 Volume 45, Number 3, 2004 administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.

Katz, R. L. (1974). *Skills of an effective administrator*. *Harvard Business Review Press*. September 1974. <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator#comment-section>, sayfasından erişilmiştir.

Kombıçak, M. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin yeterliklerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Koşan, Ş. (2002). *Lise yöneticilerinin seçiminde kullanılan ölçütler hakkında öğretmenlerin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Kurt, A (2016). *Yönetici inovasyon yeterliliği ve Okul kültürü ilişkisi (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.

Leithwood, K. A. (1988). The Nature, Causes and Consequences of Principals' Practices: *A Framework for Research and Review of Recent Literature*.

Madenöğlü, C. (2003). *Ortaöğretim kurumu yöneticileri ve öğretmenlerinin okul yöneticilerinde bulunması gereken niteliklere ilişkin öncelikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence.". *American Psychologist*, 28(1), 1.

MEB, (2000). *MEB Tebliğler Dergisi*, 2515, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/64-2000>

MEB, (2000). Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, 2508, <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/64-2000>

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York: Simon and Schuster.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice*. Sage.

Oklay, E. (2016). Okul müdürlerinin liderlik becerileri ve yeterlilik alanları. A. Aypay (Ed.), *Türkiye’de eğitim yöneticiliği ve maarif müfettişliği: seçme, atama ve yetiştirme içinde* (s. 97-107). Ankara: Pegem Akademik.

Okutan, M. (1988). *Orta dereceli okul müdürlerinin insan ilişkileri yeterlikleri (Trabzon ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özdamar, K. (2004). *Paket program ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir. Kaan.

Özdemir, S., Sezgin, F. & Kılıç, D. Ö. (2015). Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(177), 365-383.

Peker, S. & Selçuk, Ö. G. G. (2011). Okul müdürlerinin yeterliklerinin eğitim öğretim sürecine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 472-480.

Peterson, K. D., Murphy, J., & Hallinger, P. (1987). Superintendents' perceptions of the control and coordination of the technical core in effective school districts. *Educational Administration Quarterly*, 23(1), 79-95.

Peterson, T. O., & Van Fleet, D. D. (2004). The ongoing legacy of RL Katz. *Management Decision*, 42(10), 1297-1308.

Schmieder, J. H. & Cairns, D. (1996). *Ten skills of highly effective principals*. R&L Education. <https://play.google.com/books/reader?printsec=frontcover&output=reader&id=xcPjqxAKe9kC&pg=GBS.PR4> sayfasından erişilmiştir.

Schmitt, N., & Schechtman, S. (1990). The selection of school administrators. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 3(3), 231-238.

Seçkin, G. (2003). *İlköğretim okulu müdürlerinin eğitim yönetimi süreçlerine ilişkin yeterliklerinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesi* (Kırıkkale ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Stufflebeam, D., & Nevo, D. (1991). Principal evaluation: New directions for improvement. *Peabody Journal of Education*, 68(2), 24-46.

Şahin, A. E. (2000). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22, 243-260.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik*. Ankara: Seçkin

Tan, Ö., (2010). *İlköğretim okul müdürlerinin yeterlilikleri* (İstanbul ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Titrek, O., Bayrakçı, M. & Zafer, D. (2009). Okul Yöneticilerinin Duygularını Yönetme Yeterliklerine İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 55-73.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.

Töremen, F., & Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Millî Eğitim Dergisi* 3(160).

Töremen, F., & Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Millî Eğitim Dergisi* 3(160).

Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay.

Uslu, B. (2013). Eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37(37), 172.-

Veneziano L. ve Hooper J. (1997). "A method for quantifying content validity of health-related questionnaires". *American Journal of Health Behavior*, 21(1):67-70.

Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(25), 177-198.

Yıldız, N. N. (2008). *Eğitim yöneticilerinin öğretim programları yönetimi yeterliliklerine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yurdugül, H. (2005). *Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulmuş bildiri, 1, 771-774